



Ajuntament de
Vallbona d'Anoia

ANUNCI

No havent-se presentat reclamacions durant la informació pública de del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia 2023-2026 , aquest queda aprovat definitivament sent el text :

PLA D'IGUALTAT INTERNT 2023-2026

ÍNDEX

Introducció	2
Marc normatiu	3
Metodologia	8
Fases de la metodologia	8
Eines metodològiques.....	8
Ítems analitzats	11
Anàlisi dels ítems	12
Eix d'anàlisi 1. Cultura i política organitzativa en favor de la igualtat de gènere	12
Eix d'anàlisi 2. Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal	23
Eix d'anàlisi 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació	30
Eix d'anàlisi 4. Estructura retributiva i auditoria salarial	31
Eix d'anàlisi 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional.....	35
Eix d'anàlisi 6. Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament	37
Eix d'anàlisi 7. Altres violències masclistes i percepció de la discriminació per raons de gènere.....	42
Eix d'anàlisi 8. Usos del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral	43
Resum de la diagnosi.....	45
Pla d'accions	49
Resum de les accions prioritàries i de millora contínua.....	60
Cronograma	63
Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació	1
Bibliografia.....	2
Índex de taules i gràfics	4

Introducció

Tal com estableix la legislació, la igualtat entre homes i dones ha de ser un compromís de les institucions públiques. Més enllà de l'imperatiu legal, però, la igualtat de gènere és també una responsabilitat col·lectiva que tenim com a societat, i que l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia entoma amb el present Pla d'Igualtat Intern.

Per tal de reduir les situacions de desigualtat entre homes i dones que es poden produir a les organitzacions, les eines per excel·lència són els Plans d'Igualtat. Els Plans són *un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats*¹.

El present document és el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia (2023-2026).

Aquest inclou una **diagnosi** que mostra la situació de l'Ajuntament en relació amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere, i que incorpora la situació de les persones que hi participen, ja sigui a través d'una relació laboral o com a membres dels òrgans polítics. A la diagnosi s'incorporen un total de 8 eixos que recullen diversos elements d'anàlisi per poder fer emergir les propostes de millora en relació amb la igualtat de gènere i a la diversitat afectiva, sexual i de gènere que poden estar presents a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia. Tenint en compte la dimensió de l'organització i les dificultats per a poder comptar amb dades, s'ha fet una tria d'indicadors claus. En aquest sentit, no es tindran en compte elements que hauran de ser analitzats en un futur pla com podria ser el desenvolupament professional. Més endavant, també s'hauran de crear mecanismes per assegurar la recollida de dades més específica i poder fer una anàlisi més àmplia de la desigualtat salarial a partir de l'auditoria retributiva.

El document també inclou un **pla d'accions** ajustat a la realitat de l'Ajuntament, això és, un conjunt de mesures previstes que s'extreuen dels resultats obtinguts en l'anàlisi. Cada mesura o acció es presenta segons prioritat i se'n detalla el calendari, l'equip responsable, els recursos que són necessaris pel seu desplegament, i aquells indicadors que s'han de tenir en compte pel seu seguiment. Per últim, el document també facilita indicacions per tal de procedir amb el **seguiment i avaluació** del Pla d'Igualtat en el curs del seu desplegament i en la seva finalització.

¹ Definició extreta de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Quaderns de legislació, 75.

Marc normatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les organitzacions i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es donen de manera inconscient.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere, la diversitat afectiva, sexual i de gènere, i la no discriminació. Es realitzen a partir de l'elaboració d'un diagnòstic de situació, i requereixen fer-ne un seguiment i una avaluació després.

La promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal. Les principals lleis que la regulen són:

Principal normativa autonòmica

- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.** Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).** Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions

laborals, entre altres; i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

- **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya*.
- **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.** Recull la voluntat d'impulsar un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), i promoure la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, entre altres.
- **Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006.** Estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexe.
- **Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.** Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Principal normativa estatal

- **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.** Estableix que les polítiques contra la discriminació tinguin en compte la perspectiva de gènere i posin especial atenció al seu impacte en les dones i les nenes com a obstacle en l'accés a drets com l'educació, el treball, la salut, l'accés a la justícia o al dret de viure una vida lliure de violències, entre altres.
- **Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat pel 2022.** Estableix partides pressupostàries a programes dirigits a l'erradicació de la discriminació per raó de gènere.
- **Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272).** Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració

del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

- **Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272).** Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de prestació de serveis (art. 10).
- **Reial decret llei 6/2019 d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57).** S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.
- **Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (BOE núm. 261, de 30 d'octubre de 2015).** Contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral, així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. En l'EBEP també s'indica l'obligació de tota Administració Pública, independentment de la plantilla, de disposar d'un Pla d'igualtat.
- **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut.** Obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena. En aquest sentit, recull que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar aquest tipus de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).** Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.
- **Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març.** En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).** Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.** Obliga a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i ordena mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Disposa que les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.** Obliga a les administracions, entre altres, a la realització de la prevenció de riscos laborals mitjançant una activitat preventiva i adopció de mesures a través de Plans de prevenció de RL, avaluacions de riscos laborals, planificació d'accions preventives, informació i consulta a treballadors/es, vigilància de la salut, etc.
- **Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi Penal.** Estableix l'assetjament sexual com a delicte amb penes de presó i multa.
- **Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).** Recull el dret a sindicar-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.
- **Constitució espanyola de 1978.** Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat i la llibertat així com remoure

els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

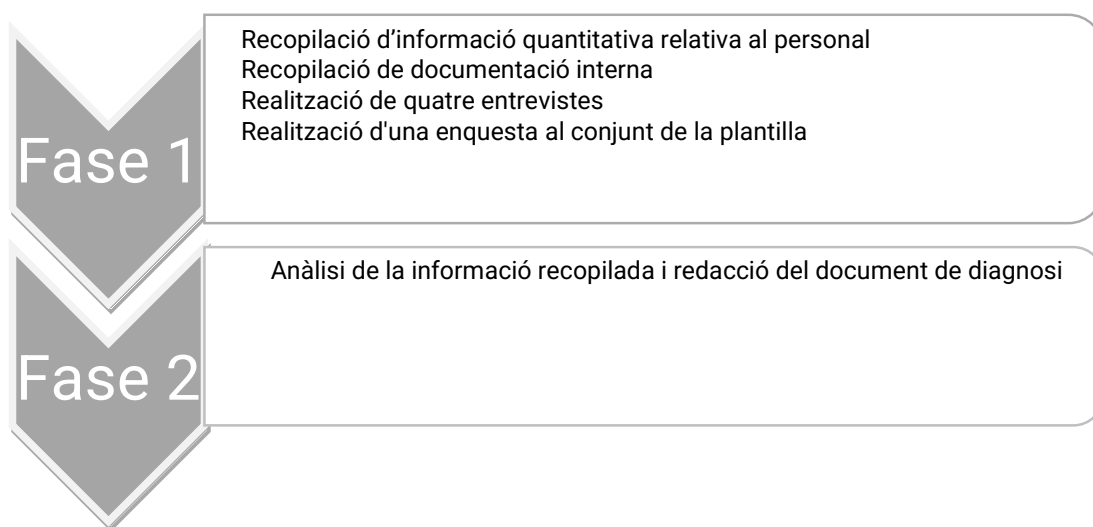
Principal normativa internacional i europea

- **ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere.** Organització Internacional del Treball, 2008.
- **Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments** – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.**
- **Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing.** 2000 i 2005
- **Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam,** 1999.
- **IV Conferència Mundial de Beijing.** 1995
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993
- **Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social** – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- **III Conferència Mundial de Nairobi.** 1985
- **II Conferència Mundial de Copenhaguen.** 1980.
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social** – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball** – Directiva 76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).
- **I Conferència Mundial de Mèxic.** 1975
- **Igualtat de retribució** – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals,** articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- **Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones.** Organització Internacional del Treball, 1951.
- **Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals,** articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Declaració Universal de Drets Humans,** preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

Metodologia

Fases de la metodologia

La metodologia per a l'elaboració del pla consta de diverses fases; les dues primeres fan referència a l'elaboració de la diagnosi:



Eines metodològiques

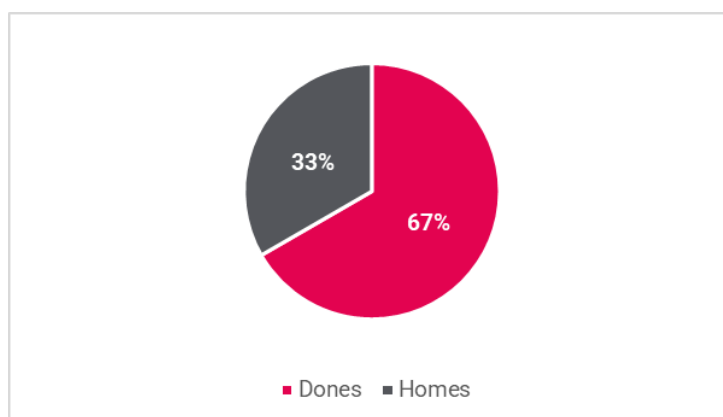
La **diagnosi** està realitzada a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia. Cal tenir en compte que les dades recollides són del període 2020 - 2022.

Pel que fa a les dades qualitatives, s'han recopilat i analitzat diversos documents relatius al funcionament intern de l'organització, així com documentació comunicativa per tal de percebre si la cultura organitzativa és favorable a la igualtat. **Cal destacar que s'han analitzat diversos articles del Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia, el qual segueix vigent però a dia d'avui està en un procés de revisió i negociació interna.** A més, s'han realitzat quatre entrevistes amb persones claus de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia amb l'objectiu de contextualitzar la situació de l'organització.

En relació amb les dades quantitatives, s'han recollit i analitzat dades de registre del personal facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia: el personal intern està format per 13 persones (9 dones i 4 homes). També s'ha realitzat una enquesta al personal intern, extern i al grup polític, de la qual se n'han obtingut un total de 18 respostes.

De les persones que han respost, 12 s'identifiquen com a dones i 6 s'identifiquen com a homes. Cap persona s'ha identificat amb una identitat de gènere diferent de les categories anteriors. Per tant, es tracta d'un percentatge de resposta feminitzada.

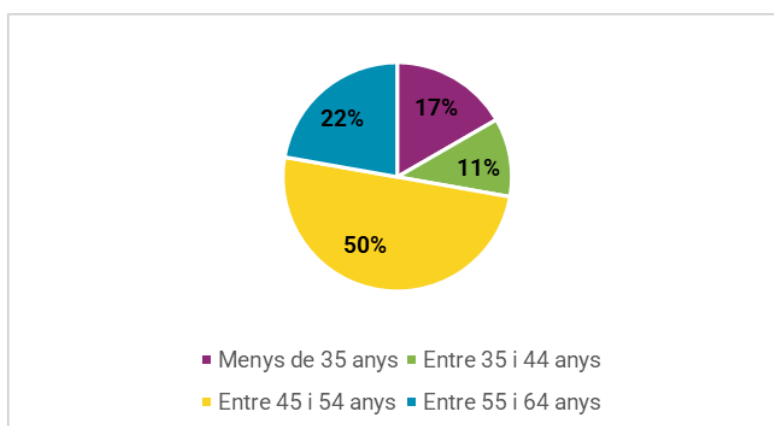
Gràfic 1. Respostes de l'enquesta segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

En relació amb l'edat, han respost l'enquesta 3 persones menors de 35 anys, 2 persones d'entre 35 i 44 anys, 9 persones d'entre 45 i 54 anys i 4 persones d'entre 55 i 64 anys. El percentatge de resposta, doncs, es concentra en una franja d'edat mitjana-alta. Aquesta franja d'edat és habitual a la realitat de les plantilles de l'administració pública.

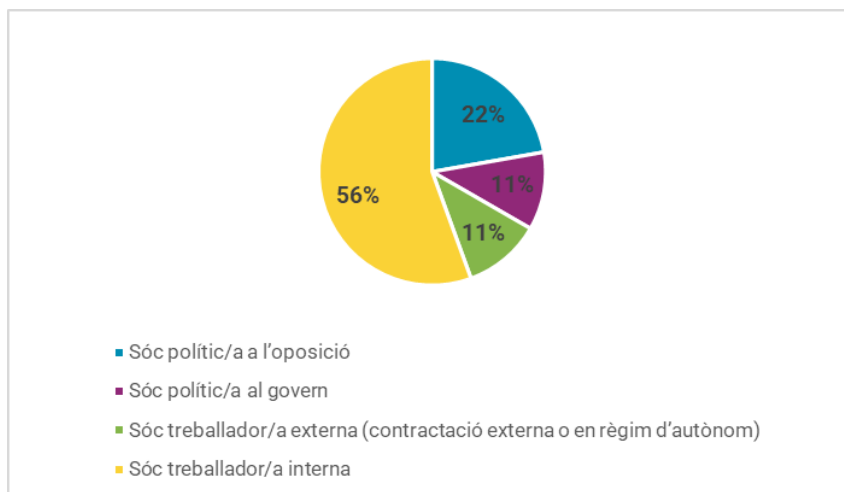
Gràfic 2. Respostes de l'enquesta segons edat



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

En relació amb el tipus de vincle de la persona treballadora vers l'organització, de les 18 persones que han respost a l'enquesta: 10 són treballadores internes, 2 persones treballadores amb contractació externa o règim d'autònoms, 2 persones polítiques al govern municipal, i 4 persones polítiques a l'oposició.

Gràfic 3. Respostes de l'enquesta segons forma de participació a l'Ajuntament



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Pel que fa a l'antiguitat del personal intern, el 61,5% de les persones enquestades porten més de 10 anys treballant a l'Ajuntament.

Aquesta enquesta ha servit per a obtenir informació entorn les percepcions del personal de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia sobre les situacions de desigualtat o discriminació que es poden produir en aquesta organització, així com per identificar àmbits prioritaris de treball en matèria d'igualtat.

Així doncs, la present diagnosi recull un seguit d'ítems que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia en matèria d'igualtat entre homes i dones i de diversitat afectiva, sexual i de gènere. Aquests ítems s'estructuren en vuit eixos d'anàlisi:

- Eix 1. Cultura i política organitzativa a favor de la igualtat de gènere
- Eix 2. Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
- Eix 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació
- Eix 4. Estructura retributiva i auditoria salarial
- Eix 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional
- Eix 6. Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament
- Eix 7. Altres violències masclistes i percepció de la discriminació per raons de gènere
- Eix 8. Usos del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'ítems que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat corresponent a cada àmbit de l'organització interna de l'Ajuntament. Per a l'anàlisi de cada ítem, es facilita una taula que inclou la següent informació:

Eix	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
Ítem	Nom de l'ítem
Font	Origen de la informació i dades per a l'anàlisi
Període	Etapa temporal al qual es fa referència
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi

Posteriorment a la presentació d'aquesta taula, es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure i copsar a primer cop d'ull quin és l'estat de l'ítem.

Ítems analitzats

Eix 1. Cultura i política organitzativa a favor de la igualtat de gènere

1.1	Compromís amb la igualtat de gènere
1.2	Accions internes i externes en pro de la igualtat i la diversitat de gènere, afectiva i sexual
1.3	Composició de l'estructura política
1.4	Composició de la representació legal de les persones treballadores
1.5	La igualtat a l'Ajuntament: dinàmiques i percepcions
1.6	Perspectiva de gènere en la comunicació

Eix 2. Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal

2.1	Composició del personal
2.2	Composició del personal segons departament
2.3	Composició del personal segons grup professional
2.4	Composició del personal segons tipus de contracte
2.5	Composició del personal segons tipus de jornada laboral

Eix 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació

3.1	Processos de selecció de personal i sortides de la institució
-----	---

Eix 4. Estructura retributiva i auditoria salarial

4.1	Bretxa salarial i registre retributiu
-----	---------------------------------------

Eix 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional

5.1	Accés a la formació i formació amb perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere
5.2	Accés a la promoció professional

Eix 6. Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament

6.1	Condicions de l'entorn i salut laboral
6.2	Baixes comunes, per accident i per malaltia laboral

- 6.3 Percepció de l'existència de comportaments, adequació de mecanismes i existència de protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual

Eix 7. Altres violències masclistes i percepció de la discriminació per raons de gènere

- 7.1 Percepció de l'existència de comportaments i adequació dels mecanismes d'altres situacions de violència masclista

Eix 8. Usos del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- 8.1 Utilització i percepció d'ús de permisos: paternitat, maternitat, lactància i reduccions de jornada i altres mesures de flexibilitat, conciliació i corresponsabilitat

Anàlisi dels ítems

Eix d'anàlisi 1. Cultura i política organitzativa en favor de la igualtat de gènere

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.1. Compromís amb la igualtat de gènere
Font	Conveni de l'ajuntament de Vallbona d'Anoia Codi de bon govern Ajuntament de Vallbona d'Anoia Pàgina web de l'Ajuntament (dates d'accés gener – abril 2022) Entrevistes
Període	2021-2022
Resultat	S'identifica un compromís i declaració d'intencions favorable a la voluntat de reduir desigualtats existents, especialment pel que fa als acords interns, la documentació que se'n deriva i les accions externes desenvolupades des de l'Ajuntament. L'Ajuntament no disposa d'una regidoria específica d'igualtat, si bé l'actual figura d'alcaldeessa n'és l'encarregada política. Tampoc disposa de figures tècniques locals o supralocals encarregades específicament de la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat. Tot plegat pot dificultar el desplegament i sosteniment de les polítiques d'igualtat.

Actualment l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia no disposa d'una regidoria específica que s'encarregui de la promoció de la igualtat de gènere, si bé des de fa tres anys l'àrea Social i d'Educació del govern municipal incorpora el treball en matèria d'igualtat. Així, l'actual alcaldessa s'encarrega d'igualtat, juntament amb ensenyament, participació, ciutadania, associacions, gent gran, jovent i esports.

A la pàgina web de l'Ajuntament no hi queden recollits els diferents programes, serveis i contactes que es presten des del municipi en matèria d'igualtat. Altrament, tampoc apareixen recollides les funcions i/o línies d'actuació de les regidories, pel que pot resultar complicat que la ciutadania visualitzi com s'aterra el compromís amb la igualtat a nivell polític i tècnic.

A nivell intern, el *Conveni de l'ajuntament de Vallbona d'Anoia* recull a l'article 65 el compromís a dur "les actuacions necessàries per a fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garanteix en tots els àmbits de l'ocupació pública." Altrament, el *Codi de bon govern de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia* recull que les "relacions entre càrrecs electes i empleats públics s'han d'ajustar als principis ètics recollits per la normativa en matèria de transparència i ocupació pública", entre altres el respecte als drets humans i a la igualtat entre dones i homes.

En aquest sentit, s'identifica un compromís i declaració d'intencions favorable a la voluntat de reduir desigualtats existents. Tot plegat es complementa amb el present pla intern d'igualtat, que servirà per estudiar quin és l'estat actual a l'Ajuntament, desenvolupar amb més concreció les mesures a prendre, calendaritzar-les i definir el seguiment i avaluació de les mateixes. En aquest sentit, destaca positivament la implicació de la part política i del personal intern en la fase inicial de l'actual procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat.

A nivell extern, els últims anys s'identifiquen accions i una difusió sostinguda d'activitats en matèria d'igualtat al municipi, especialment en dates assenyalades com el 8 de març o el 25 de novembre. Alhora, existeix un grup de dones de la població en forma d'agrupació anomenat "Taula de Dones de Vallbona" que organitza activitats diverses, sobretot de trobada, suport i sensibilització. A partir del treball de camp destaca la feina feta en matèria de coeducació en l'ensenyament que es va engegar ara fa 3 anys. Així, van començar fent tallers a les educadores de les escoles, i la bona rebuda va propiciar l'elaboració d'un projecte de coeducació a la llar d'infants i l'escola amb la participació d'educadores, monitores i personal que realitza activitats extraescolars.

A nivell supralocal, Vallbona d'Anoia forma part del Consell Comarcal de l'Anoia, des d'on s'ofereixen diferents serveis en matèria social, i concretament el SIAD i assessorament en matèria de polítiques d'igualtat. L'Ajuntament no compta amb figures tècniques d'igualtat, però sí amb perfils com l'actual tècnica de joventut compartida del Consell Comarcal, qui col·labora en l'engega i dinamització d'activitats, algunes de les quals incorporen la igualtat de manera transversal.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.2. Accions internes i externes en pro de la igualtat i la diversitat de gènere, afectiva i sexual
Font	Pàgina web de l'Ajuntament (consulta durant gener-abril 2022) http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/formacio-festes-de-qualitat.html http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/la-aula-de-dones-de-vallbona-danoia-organitza-un-dinar-per-a-dones-on-presentar-els-objectius-daquest-any.html http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/lajuntament-de-vallbona-hissa-la-bandera-multicolor-amb-motiu-del-dia-internacional-de-lorgull-lgtbi.html

	• http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/sempre-referents-es-la-nova-campanya-impulsada-per-joventut-aquest-8m.html • http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/el-consell-comarcal-i-diferents-ajuntaments-de-lanoia-entre-ells-vallbona-llancen-coincidint-amb-el-25-n-una-campanya-de-sensibilitzacio-sobre-la-violencia-masclista-.html • http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/vallbona-reivindica-el-25n-amb-diverses-actuacions-de-divulgacio-i-conscienciacio.html#prettyPhoto[article]/0/ • http://www.vallbonadanoia.cat/actualitat/noticies/vallbona-danoia-rebutja-i-condemna-qualsevol-forma-dagressio-sexual.html Enquesta Entrevistes Xarxes Socials de l'Ajuntament (Facebook, consulta març-abril de 2022)
Període	2020-2022
Resultat	Els darrers anys, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia ha desplegat i fet difusió d'activitats externes en matèria d'igualtat, tant pel que fa a les organitzades des de la institució local com les promogudes des d'entitats ciutadanes i d'ens supralocals. Tanmateix no s'identifiquen accions internes en pro de la igualtat de gènere i la diversitat de gènere, afectiva i sexual.

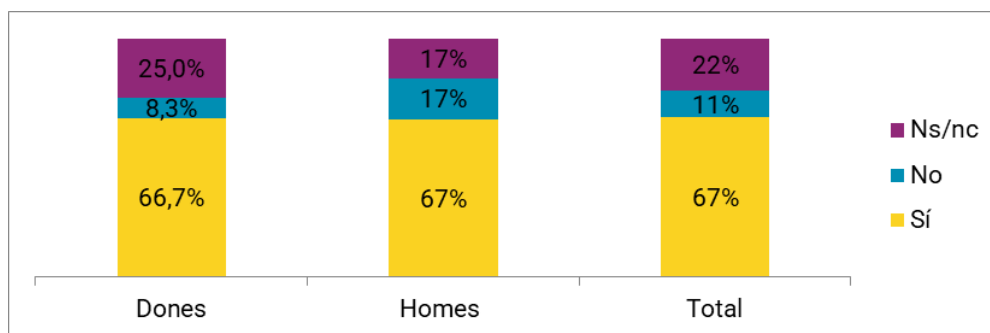
Malgrat no consta una memòria que reculli les accions desenvolupades els darrers anys, a través de la pàgina web de l'Ajuntament, d'informació interna i del treball de camp s'observa la difusió i el desplegament d'activitats de sensibilització tant locals com comarcals, especialment en el marc del 8 de març i del 25 de novembre. Per recollir alguns exemples dels darrers anys, el 2019 l'Ajuntament publicava un procés formatiu de la mà de Dones amb Empenta i organitzat des l'Oficina Jove de l'Anoia del Consell Comarcal i l'Àrea d'Igualtat de gènere i LGTBI de la Mancomunitat de la Conca d'Òdena. L'objectiu d'aquestes formacions era treballar la prevenció de les agressions masclistes des de les comissions i entitats de festes dels diferents municipis de la localitat. L'any 2020, l'Ajuntament difonia que la Taula de Dones de Vallbona d'Anoia organitzava un dinar per a presentar els objectius de l'any en el marc del 8M. A més, el mateix any, en el marc del 25N, des del departament de Joventut del Consell Comarcal de l'Anoia es van llençar una campanya de sensibilització interactiva amb diferents equipaments juvenils de la comarca sobre la violència masclista adreçada als i les joves, de la qual Vallbona d'Anoia també hi va participar. Com aquest, en trobem diversos exemples. El mateix 2020 i en motiu Dia per l'Alliberament LGBTI, l'Ajuntament hissava la bandera multicolor per mostrar públicament compromís i suport.

Altres exemples d'accions externes els trobem en l'adhesió a la campanya "Sempre Referents" del servei de joventut del Consell Comarcal, amb l'objectiu de donar visibilitat al 8 de març entre la gent jove, o la programació local d'activitats en motiu del 25 de novembre, com per exemple exposicions, repartiment de butlletins amb recomanacions literàries i audiovisuals amb perspectiva de gènere i

lectura de manifestos. També convocant concentracions davant del mateix Ajuntament per mostrar el rebuig institucional vers els casos d'agressions.

En consonància, a l'enquesta un 67% de les persones enquestades afirmen que l'Ajuntament desenvolupa activitats externes en matèria d'igualtat. Concretament, assenyalen activitats com el butlletí, recomanacions de lectures, exposicions, programació d'actes en dates commemoratives, etc. No hi ha diferències entre homes i dones en els resultats, i la majoria de persones que ho han respost són treballadors/es internes i polítics/es. Altrament, un 11% de les respostes apunten que no es fan activitats externes (ho assenyalen més homes que dones) i un 22% no saben o no responen (ho assenyalen més dones que homes).

Gràfica 4. Percentatge de respostes a la pregunta "L'Ajuntament desenvolupa activitats externes en matèria d'igualtat? segons gènere"



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

La percepció de les persones entrevistades és que aquest aspecte ha millorat respecte d'altres anys anteriors, ja que prèviament gairebé no s'organitzaven activitats. També es destaca el projecte de coeducació esmentat a l'indicador 1.1 *Compromís amb la igualtat de gènere* i el desplegament de tallers als instituts en matèria d'igualtat i diversitat. A més, l'espai de joves resta inoperatiu, però es preveu reprendre l'activitat pròximament i part d'aquesta inclourà activitats amb perspectiva de gènere. Tanmateix, es posa de relleu l'existència d'un alt volum de feina, fet que dificulta fer tot el que voldrien, si bé la disposició és generalment gran.

Contràriament, no s'identifica la promoció d'accions o activitats internes de formació i sensibilització en matèria d'igualtat i diversitat (en consonància amb els resultats de l'indicador 5.1. *Accés a la formació i formació amb perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere*). Tampoc es té constància que els formularis comptin amb la perspectiva de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Tal com s'inclou a la instrucció 1/2019 sobre l'adequació dels formularis del Departament de Treball, Afers socials i Famílies a la llei 11/2014, que garanteix el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: "l'actual identificació en els formularis es basa en un sistema cultural sacionormatiu que només reconeix el binarisme sexual,

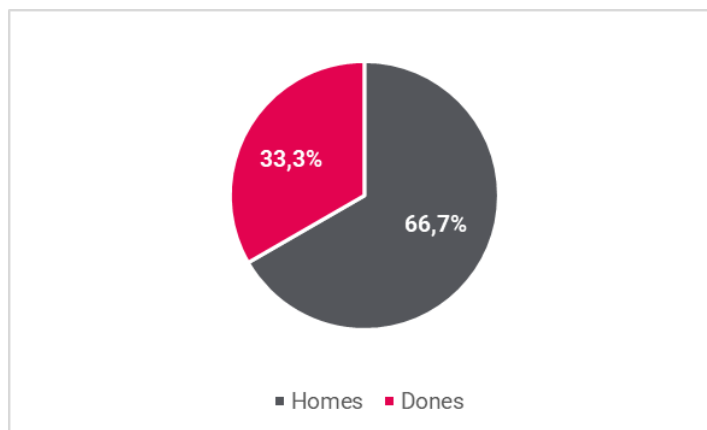
home-dona, segons el sexe general i biològic – cromosomàtic- com a única forma possible d'identitat de gènere”.

No obstant això, el 44% de les persones enquestades sí afirmen que l'Ajuntament desplega activitats internes en aquesta matèria, concretament el 42% de les dones i el 50% dels homes. Alhora, el 33% consideren que no, i un 22% no ho saben o prefereixen no respondre. Ara bé, els exemples que posen les persones qui responen afirmativament aquest interrogant fan referència a accions que catalogaríem com a externes: diades, cursos de coeducació als centres educatius, cartells a comerços, accions a espais festius, campanyes, etc. Només en un cas s'apunta a la realització de formació pel personal, però no n'especifica els continguts.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.3.Composició de l'estructura política
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Pàgina web de l'Ajuntament (dates d'accés gener – abril 2022)
Període	2021-2022
Resultat	La composició de l'estructura política de l'Ajuntament està masculinitzada. L'alcaldia fa dues legislatures que és ocupada per dones. Es podria estar reproduint un patró de gènere en la distribució de regidories. Dins l'equip de govern, només dues persones tenen dedicació: una dona, l'alcaldesa, del 80%, i un home, el primer tinent d'alcalde, del 50%.

El govern local de Vallbona d'Anoia està integrat per 4 regidors i regidores, 3 homes i 1 dona (75% i 15% respectivament). L'única dona que forma part del govern ocupa el càrrec d'alcaldesa del poble. Alhora, el consistori també està format per 5 càrrecs a l'oposició, 3 homes i 2 dones. En total, l'òrgan està compost per 9 persones, 6 homes i 3 dones. Així, s'observa una estructura política masculinitzada.

Gràfic 5. Composició de l'estructura política segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

És destacable assenyalar que l'actual alcaldessa és la segona dona ocupant el càrrec amb més responsabilitat de l'Ajuntament des de la Transició, en dues legislatures consecutives.

S'observa certa tendència de segregació horitzontal² en la distribució de regidories que caldria anar revisant amb els anys. En aquest sentit, les regidories de Governació, d'Àrea econòmica i Cultura, Urbanisme i Noves Tecnologies, estan ocupades per homes i són regidories habitualment ocupades per homes, a més de ser sectors laborals que estan masculinitzats. Alhora, l'Àrea Social i d'Educació, ocupada per l'única dona del govern municipal, representa un sector tradicionalment associat al rol femení i que comprèn sectors molt feminitzats.

Si s'analitzen les dedicacions horàries del govern local, s'observa que la persona amb una major dedicació és una dona, l'alcaldessa, concretament del 80% i amb un salari brut anual de 22176€, i la segueix la figura del primer tinent d'alcalde, un home, qui està amb una dedicació del 50% i un sou brut de 13860€. Els altres dos regidors no tenen dedicació i cobren 100€ per la participació a cada junta o ple.

Cal tenir en compte que l'art. 29 bis de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora que els partits polítics han de tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants, o bé persones que sense estar-hi afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin.

² La segregació horitzontal és la "distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic". Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.4. Composició de la representació legal de les persones treballadores
Font	Documentació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia
Període	2021-2022
Resultat	La representació sindical està formada per una sola persona i és una dona. Amb la informació disponible no es detecten biaixos de gènere.

La representació legal dels treballadors i treballadores és d'una persona, una dona. Aquesta és treballadora administrativa, i desenvolupa aquest càrrec des del 2018. Aquesta realitat va en consonància amb el fet que es tracti d'una plantilla feminitzada (veure ítem 2.1). A la darrera convocatòria de les eleccions sindicals s'hi van presentar un home i una dona.

Amb la informació disponible no es detecten biaixos de gènere pel que fa a la possibilitat d'optar al càrrec de la representació sindical.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.5. La igualtat a l'Ajuntament: dinàmiques i percepcions
Font	Enquesta Entrevistes
Període	2021-2022
Resultat	La majoria de persones enquestades consideren l'ajuntament un espai igualitari entre homes i dones, i aquesta igualtat podria respondre, entre altres, a un paper actiu per part de la institució en la seva promoció. Alhora, els resultats apunten a l'existència de possibles situacions de discriminació a les persones LGTB, si bé la institució també tindria un paper actiu en promoure la no discriminació. S'identifica l'existència de dinàmiques als espais de treball que podrien arribar a generar situacions de desigualtat i/o generar climes d'hostilitat. Són els homes enquestats qui perceben de manera habitual aquestes dinàmiques.

Les persones enquestades, en la seva majoria, creuen que a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia existeix igualtat entre homes i dones (el 89% de les respostes es troben entre valoracions de "força igualtat" i "molta igualtat"). Concretament, les dones ho pensen en un 83% i els homes en un 100%. Al demanar pel paper de la institució en la promoció d'aquesta igualtat, les valoracions positives es mantenen per part de la majoria (94%), i els percentatges d'homes i dones s'inverteixen: en aquest cas, són les dones qui ho pensen en un 100% i els homes en un 83%.

Pel que fa a la no discriminació de les persones LGTB, les valoracions són més negatives. Així, menys de la meitat del personal enquestat (44%) estan “força” o “molt” d’acord amb el fet que a l’Ajuntament no es discrimina amb aquesta motivació. Aquestes respostes podrien indicar que part de les persones enquestades, sobretot el personal intern, perceben que aquestes situacions de discriminació han existit o existeixen. No obstant això, els percentatges positius augmenten quan es demana pel paper de l’Ajuntament en la promoció de la no discriminació, ja que en aquest cas és el 78% del personal enquestat qui considera “força” o “molt” actiu el paper de promoció de la no discriminació (83% pel que fa les dones i 67% pel que fa els homes).

Taula 1. Percentatge de respostes de les valoracions “força” i “molt” en el grau d’igualtat i promoció d’aquesta a l’Ajuntament de Vallbona d’Anoia, segons gènere

	Dones	Homes	Total
A l’Ajuntament hi ha igualtat entre homes i dones	83%	100%	89%
A l’Ajuntament no es discrimina a les persones lgtbi	50%	33%	44%
L’Ajuntament és actiu en la promoció de la igualtat entre homes i dones	100%	83%	94%
L’Ajuntament és actiu en la promoció de la no discriminació de les persones lgtbi	83%	67%	78%

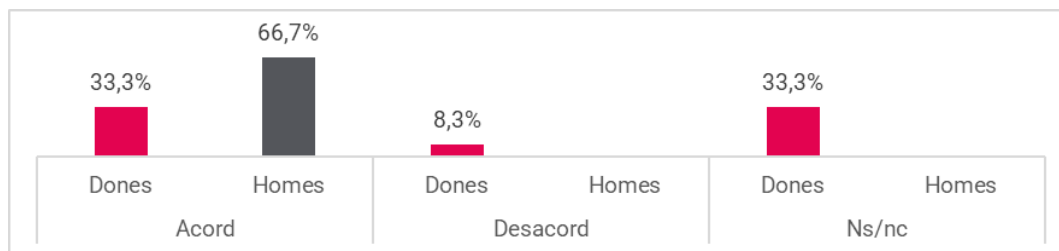
Font: Elaboració pròpia a partir de l’enquesta realitzada a l’Ajuntament de Vallbona d’Anoia

En conclusió, la majoria de persones enquestades consideren l’Ajuntament un espai igualitari entre homes i dones, i aquesta igualtat podria respondre, entre altres, a un paper actiu per part de la institució en la seva promoció. Alhora, els resultats apunten a l’existència de possibles situacions de discriminació a les persones LGTB, si bé la institució també tindria un paper actiu en promoure la no discriminació.

Al demanar sobre el grau d’acord en la necessitat d’aplicar més mesures per afavorir la igualtat i la no discriminació, no hi ha un pronunciament clar entre les dones enquestades sinó que el conjunt de respostes es troben força repartides entre l’acord i el desacord i entre qui es situa en valors intermedis. En el cas dels homes, el 83% estan “força” o “molt d’acord” amb que calen més mesures. Aquest patró és similar als resultats de demanar concretament per l’acord en la necessitat d’aplicar més mesures per a millorar l’accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals. La gràfica següent en mostra els percentatges:

Gràfic 6. Percentatges d’acord i desacord en l’afirmació “Cal que l’Ajuntament apliqui més mesures de millora en l’accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals³”, segons gènere

³ Els valors de “3” no queden recollits a la gràfica. Per aquest motiu, el sumatori dels percentatges de resposta de les dones enquestades no equival a 100%.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

En conclusió, les dones enquestades estan més d'acord que en desacord, però també mostren dubtes en relació amb la necessitat d'aplicar més mesures en favor de la igualtat, tant si es planteja de forma més general com si es planteja de forma concreta. En canvi, els homes enquestats estan majoritàriament d'acord amb aquesta necessitat.

Altrament, s'identifica l'existència de dinàmiques als espais de treball que acostumen a perpetuar situacions de desigualtat i/o generar climes d'hostilitat. De fet, són els homes qui perceben de manera habitual aquestes dinàmiques, especialment pel que fa a l'apropiació d'idees o treball propi i bromes i comentaris masclistes i racistes. Pel que fa les dones, destaquen les mateixes situacions que ells en menor mesura, però perceben de manera més habitual comentaris sobre la seva indumentària o físic i bromes o comentaris homòfobs. Altrament, tant els homes com les dones enquestades han vist o viscut en un 66,7% interrupcions quan parlen.

Taula 2. Freqüència amb la que s'ha viscut alguna o diverses vegades aquestes situacions a la feina a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia, segons gènere

	Dones	Homes	Total
T'interrompen quan parles	66,7%	66,7%	67%
Comenten la teva indumentària i/o el teu físic	16,7%	0,0%	11%
S'apropien de les teves idees o treball	0,0%	50,0%	17%
Es qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar...)	0,0%	0,0%	0%
Existeixen regles o normes informals que afecten negativament la teva participació	0,0%	0,0%	0%
Reps o escoltes bromes o comentaris masclistes	16,7%	33,3%	22%
Reps o escoltes bromes o comentaris homòfobs	8,3%	0,0%	6%
Reps o escoltes bromes o comentaris racistes	8,3%	16,7%	11%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

És rellevant tenir en consideració les implicacions que pot tenir ser una plantilla o equip de treball petit a l'hora de poder identificar dinàmiques generadores de situacions hostils i/o de desigualtat. D'una banda, l'alta probabilitat que tothom es conegui i relacioni, fet que pot incrementar l'efecte normalitzador o justificador de males dinàmiques o actituds. De l'altra, assenyalar determinades situacions en aquest context es complica, ja que és més difícil preservar l'anonimat i que determinades respostes no s'associïn a persones o contextos concrets. Partint d'aquesta premissa,

l'enquesta ens dona una perspectiva general de l'opinió del personal enquestat, si bé aquesta podria estar infrarepresentant els fets. Així doncs, caldrà anar fent un seguiment, millorant les eines d'identificació i assegurar que si esdevenen, hi hagi els espais, canals o protocols adients per gestionar-ho i solucionar-ho.

A les entrevistes es recull una valoració positiva dels canvis interns fets en matèria d'igualtat els darrers anys.

Eix	Cultura i política d'igualtat de gènere
Ítem	1.6. Perspectiva de gènere en la comunicació
Font	Butlletí anual - Anuari 03 municipal (març 2022) (http://www.vallbonadanoia.cat/media/repository/butlleti/ButlletiVallbona_03_2022_definitiu.pdf) Notícies de la pàgina web: • Vallbona participarà al projecte Reempresa de suport al relleu generacional als establiments (04/01/2022) • Vallbona instal·la papereres per recollir els excrements dels gossos (24/01/2022) • Cinc vallbonencs i vallbonenques troben feina a través d'Anoia Activa el 2021 (28/01/2022) • Vallbona proposa conèixer el municipi convertint-se en bandolers per un dia (28/01/2022) • Vallbona aprova un pressupost per al 2022 marcat per la implantació del porta a porta (08/02/2022) • L'alcalde de Vallbona d'Anoia, nou membre del Consell de Governs Locals (10/02/2022) • Vallbona dona la benvinguda a una persona que s'incorpora a la brigada a través d'un pla d'ocupació (15/02/2022) • Vallbona publica les reduccions de l'IBI per a les famílies nombroses i monoparentals per al 2022 (15/02/2022) • Vallbona renova la flota municipal amb vehicles més nous i eficients (21/02/2022) • Vallbona instal·la un desfibril·lador al barri del Sol (22/02/2022) • L'alcalde visita les instal·lacions de Farguell (25/02/2022) • L'Ajuntament de Vallbona treballa en l'eliminació del cactus invasor en el municipi (25/02/2022) Publicacions a twitter i facebook (Gener - Febrer de 2022) Enquesta Entrevistes
Període	2022 (gener – abril)
Resultat	En l'anàlisi de les comunicacions públiques de l'Ajuntament s'observa que es tendeix a incorporar la perspectiva de gènere de manera prou sistemàtica, si bé algunes comunicacions encara fan ús del masculí genèric. No s'ha pogut analitzar la comunicació interna. L'Ajuntament no disposa de plans, guies o recomanacions per a fer un

ús no sexista del llenguatge visual o escrit.

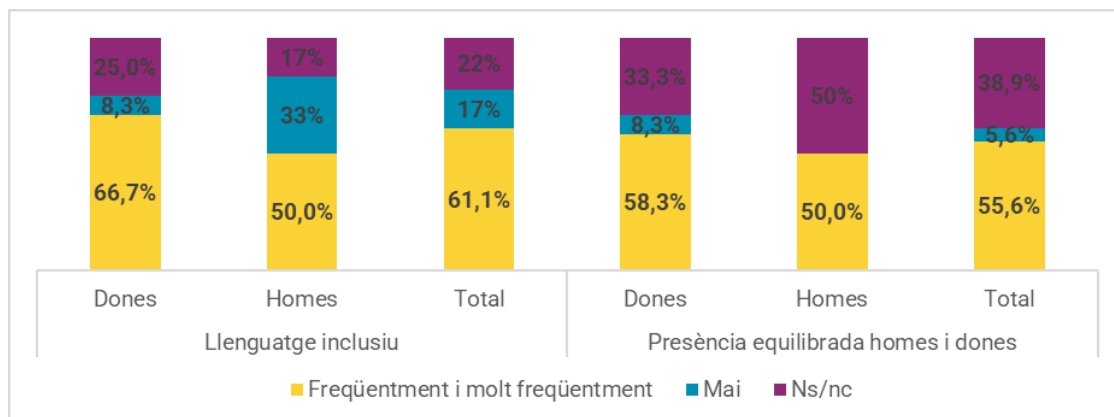
Utilitzar el llenguatge no sexista significa comunicar, ja sigui de manera visual o escrita, sense fer ús de llenguatge androcèntric ni reproduir estereotips de gènere. Aquest llenguatge és important, tant en el cas de la comunicació interna (circulars, correus electrònics...) com en la comunicació externa (tots els materials de difusió i publicacions que tenen per objectiu per donar a conèixer l'activitat de l'Ajuntament i informar a la ciutadania).

La comunicació interna no s'ha pogut analitzar perquè no consten documents interns. En relació amb la comunicació externa, s'ha analitzat el butlletí municipal, les notícies de la pàgina web i les xarxes socials oficials de l'Ajuntament (facebook i twitter). En general, s'observa que l'Ajuntament està fent un esforç per comunicar sense invisibilitzar a les dones en l'ús del llenguatge, ja que es tendeix a utilitzar el desdoblament (per exemple, "vallbonencs i vallbonenques", "veïns i veïnes", "usuari i usuàries") i també s'utilitzen termes genèrics com "persones", "ciutadania" o "personal". També en els col·lectius feminitzats s'utilitza el femení genèric, com per exemple "educadores" o "monitores". Aquesta pràctica no és sistemàtica arreu, ja que encara s'observa l'ús del masculí genèric, per exemple en alguns apartats del butlletí ("veïns", "tots" o "usuaris"). Pel que fa a les imatges, no es detecta que tendeixin a reproduir els estereotips de gènere i, generalment, no s'invisibilitza a les dones.

Segons les entrevistes, la persona externa qui gestiona i s'encarrega de la comunicació, inclosa la pàgina web, les xarxes socials i la premsa, contempla i aplica la perspectiva de gènere en la seva tasca. A més, el contingut és revisat per altres figures qui també s'esforcen per incorporar aquesta perspectiva.

L'enquesta recull que el 61,1% de la mostra considera que "freqüentment" o "molt freqüentment" l'Ajuntament utilitza un llenguatge intern i extern incliusiu i no sexista. De fet, un percentatge més alt de dones (66,7%) que d'homes (50%) així ho consideren. Altrament, el 16,7% de la mostra considera que "mai" s'utilitza i el 22,2% no sap o no contesta. Pel que fa a la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució, s'observa que el 55,6% de la plantilla considera que aquest equilibri existeix "freqüent" o "molt freqüentment", tot i que hi ha un alt percentatge de desconeixement (38,9%).

Gràfic 7. Percepció de la freqüència de la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació de l'Ajuntament, segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

En definitiva, el personal enquestat considera que l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia tendeix a tenir en compte la perspectiva de gènere en la comunicació, tot i que també hi ha percentatges considerables de desconeixement o no resposta.

És important destacar que l'Ajuntament no disposa de cap guia de recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge. Tot i que aquesta no té un caràcter normatiu, és recomanable disposar-ne i fer-ne ús per tal de facilitar la promoció i assimilació compartida d'una comunicació que no invisibilitzi a les dones, les persones que se surten de la norma de gènere, així com que tampoc reforci els rols i estereotips de gènere. D'aquesta manera, aquesta bona pràctica esdevindrà institucionalitzada, i suposarà una mostra explícita més del compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat en general, i del llenguatge no sexista i inclusiu en particular.

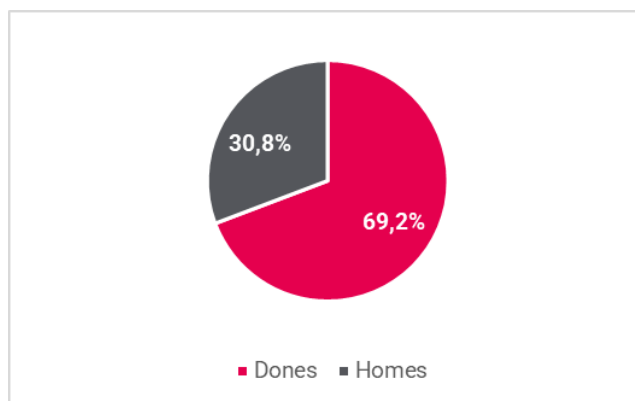
Eix d'anàlisi 2. Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal

Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.1. Composició del personal
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia
Període	2021
Resultat	La plantilla es troba feminitzada, ja que està composta per un total de 13 persones, representant el 69,2% les dones i el 30,8% els homes.

La plantilla està composta per 9 dones i 4 homes, representant el 69,2% i el 30,8% respectivament. Així doncs, la plantilla es troba feminitzada. El fet de trobar un nombre superior de dones que d'homes és habitual a la majoria de les administracions públiques donades les possibilitats de

conciliació que garanteix i el tipus de feina que s'hi desenvolupa, aquesta relacionada amb tasques administratives i d'atenció que socialment s'associen a les dones⁴.

Gràfic 8. Composició del personal segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Pel que fa l'edat, la mitjana dels homes és de 57,5 anys i la de les dones de 45 anys, i en conjunt la mitjana de la plantilla és de 48,8 anys. Així doncs, la plantilla tendeix a envellir-se i els homes tenen una edat superior a les dones.

Cal destacar que en aquest recompte no es tenen en consideració altres serveis que s'estan realitzant de manera externalitzada a través d'altres empreses o persones referents d'ens supralocals. En aquest sentit, hi ha persones que presten serveis al municipi a través de la seva externalització o en règim d'autònom i no es contemplen com a personal de la plantilla pròpia, com seria el cas de la gestoria, del personal tècnic del Consell Comarcal de l'Anoia, i la figura d'arquitecta, qui és autònoma.

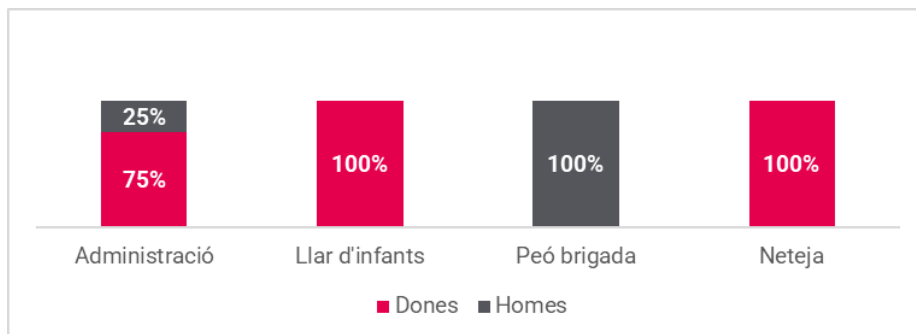
En percentatges i sense tenir en compte el personal encarregat de les tasques de gestoria, el personal extern està compost per un total de 7 dones. Així, si internalitzéssim aquestes figures a l'Ajuntament, la composició resultant seria del 80% de dones treballadores i 20% d'homes treballadors, uns percentatges més feminitzats a l'actual composició de la plantilla interna.

⁴ Tenint en compte la realitat del mercat laboral on les dones tenen menys possibilitats per accedir-hi i mantenir-s'hi, es valora positivament que hi hagi un nombre més alt de dones. Tanmateix, el fet que les administracions estiguin feminitzades també pot implicar la reproducció dels rols de gènere, ja que les posicions vinculades a les tasques administratives es relacionen amb les dones i sovint no es troben reconegudes socialment. En aquest sentit, es troben en contraposició dos objectius que fonamenten els plans d'igualtat.

Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.2. Composició del personal segons departament
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Entrevistes
Període	2021
Resultat	Pel que fa la distribució d'homes i dones segons departament, en tots s'observa segregació horitzontal.

Tenint en compte la distribució d'homes i dones segons departament o àrees de treball, s'observa que la majoria estan formats únicament per dones o per homes, com seria el cas de la llar d'infants (4 dones), la neteja (2 dones) i la brigada (3 homes). En el cas de l'administració, la seva composició està feminitzada (3 dones i 1 home).

Gràfic 9. Composició de la plantilla segons departament i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Així doncs, malgrat que hi ha poques persones en cada departament, es mostra un patró de segregació horitzontal en totes les àrees de treball, ja que tant l'administració, com la llar d'infants i la neteja són tradicionalment ocupades per dones i associades al rol femení, i les tasques de brigada són ocupades per homes i associades al rol masculí.

No es disposa de la informació sobre els departaments del personal extern per a fer l'aproximació dels percentatges horitzontals en cas d'internalització. Com s'ha esmentat prèviament, resulta interessant poder fer aquesta aproximació i observar si s'alteren els percentatges, eixamplant així la segregació horitzontal o bé mantenint-la o reduint-la.

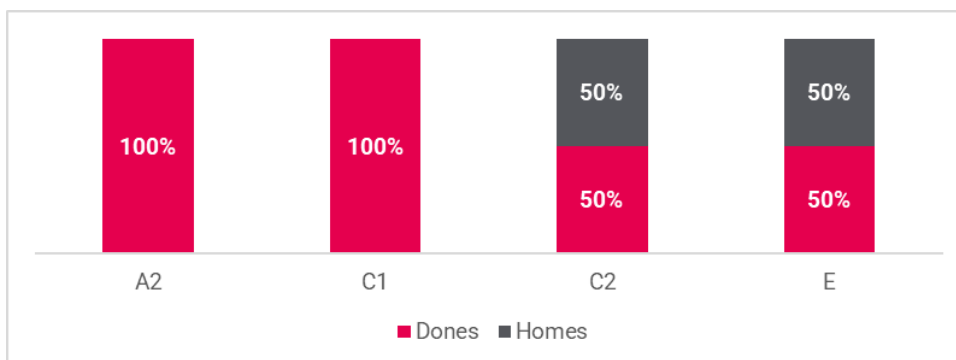
Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.3.Composició del personal segons grup professional
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia
Període	2021
Resultat	No s'observa segregació vertical. Tenen major pes els grups o categories professionals amb menor estabilitat i retribució.

El personal l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia es divideix en diversos grups segons el requisit de titulació de la plaça ocupada: hi trobem el grup B (A2), format per persones amb titulació d'enginyeria tècnica, formació universitària de primer cicle o formació professional de tercer grau; el grup C (C1) que inclou personal amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau; el grup D (C2) que està integrat per aquelles persones que requereixen graduat escolar o professional de primer grau; i el grup E (AP), grup que no exigeix cap titulació.

La majoria de treballadors/es es situen en el grup E (6 persones), i en el grup A2 (3 persones). La resta es situen en el C1 (2 persones) i l'A1 (2 persones).

Si observem els percentatges horitzontals, que indiquen el percentatge d'homes i dones que ocupen aquests grups, s'observa que les categories A1 i C1 estan feminitzades (tot i que estan formades per 3 i 2 persones respectivament), i les categories C2 i E són paritàries.

Gràfic 10 . Composició de la plantilla segons grup professional i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

En aquest cas, cal destacar que la figura de major responsabilitat és una dona (la secretària interventora).

Si observem els percentatges verticals, que indiquen el pes de cada grup de titulació entre els homes i les dones, no s'observa segregació vertical, ja que no hi ha una preeminència d'homes en el grups professionals que requereixen més titulació.

Taula 3. Proporció d'homes i dones segons grup professional

	Dones	Homes	Total
A2	33%	0%	23%
C1	22%	0%	15%
C2	11%	25%	15%
E	33%	75%	46%

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Tampoc es disposa de la informació sobre els grups professionals del personal extern per a fer l'aproximació dels percentatges verticals en cas d'internalització. Com s'ha esmentat prèviament, resulta interessant poder fer aquesta aproximació i observar si s'alteren els percentatges. Ara bé, caldria destacar que una de les persones que compten amb una alta titulació, com seria la posició d'arquitecta, està ocupada per una dona en règim d'autònoma.

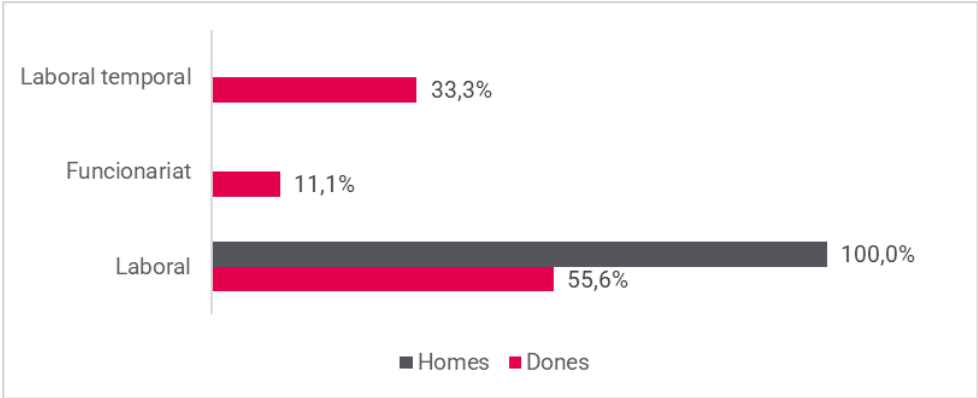
També cal destacar que s'observa força pes dels grups o categories professionals amb menor estabilitat i retribució, i es detecten dificultats de promoció cap a unes millors condicions laborals (aquest fet s'evidencia a l'indicador 5.2 *Accés a la promoció professional*).

Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.4. Composició del personal segons tipus de contracte
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia
Període	2021
Resultat	El cos funcionari té molt poc pes en el conjunt de la plantilla de l'Ajuntament. Així, només representa l'11,1% i l'ocupa una dona. El tipus de contractes de les dones són més variables, mentre que els dels homes es concentren en el règim laboral.

Més de la meitat de la plantilla de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia treballa en règim laboral fix o indefinit (69,2%). Aquest tipus de contracte té molt més pes entre els homes que entre les dones (100% respecte el 55,6%). El segueix el règim laboral temporal, ocupat només per dones, que representa el 23% dels contractes respecte el total. Per últim, el règim funcionari l'ocupa només una persona, en aquest cas una dona.

Amb tot, les dones tenen una posició més variables que els homes: hi ha dones amb condicions més estables com seria funcionariat i també dones en règim laboral i laboral temporal. Els homes, en canvi, es concentren en el règim laboral.

Gràfic 11. Composició de la plantilla segons tipus de contracte i gènere



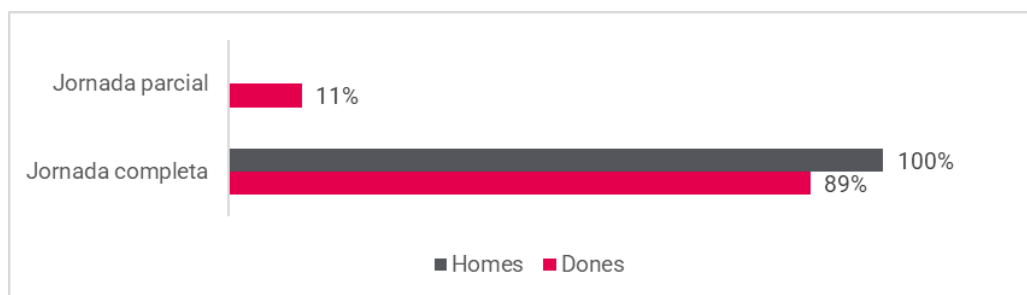
Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Eix	Estructura organitzativa i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	2.5.Composició del personal segons tipus de jornada laboral
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Enquesta Entrevistes
Període	2021-2022
Resultat	La majoria de la plantilla realitza una jornada completa a la setmana, excepte 1 dona que realitza jornada parcial, el que representa l'11% respecte el total. El personal no acostuma a fer hores extraordinàries, però en cas de fer-les aquestes són generalment compensades amb dies de descans, excepte en el cas de la Brigada que disposen d'una bossa d'hores extraordinàries remunerades. En relació amb les jornades no intensives, és a dir, les que no estan concentrades en horari de matí, el Conveni només recull de forma concreta les franges horàries de treball en el cas de la brigada.

El tipus de jornada laboral determina el salari i la cotització a la Seguretat Social i, en conseqüència, afecta les condicions de vida presents i futures dels i les treballadores. També pot suposar diferents possibilitats de promoció.

A l'Ajuntament, la majoria de la plantilla, concretament el 92,3%, realitza una jornada completa setmanal, el que actualment equival a 37,5 hores setmanals. En aquest sentit, només una persona realitza jornada parcial de 20 hores (1 dona). Així doncs, aquesta tipologia de jornada té lleugerament més pes en les dones pel fet que n'hi ha una que en disposa.

Gràfic 12. Composició segons tipus de jornada laboral i gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

La majoria del personal fa horari de matí, i en el cas de l'escola bressol, brigada i el personal de neteja tenen horaris de matí i de tarda. D'aquestes, el Conveni només recull de forma concreta les franges horàries de treball en el cas de la brigada.

Pel que fa a les hores extraordinàries, al *Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia* s'hi recull que *"per la compensació dels treballs extraordinaris, es podrà optar entre abonar-les al preu estipulat, o compensar-les amb dies festius."* A més, el Conveni també contempla:

"2.- Per l'abonament econòmic d'aquests treballs s'aplicarà a raó d'1,5 hores per hora normal (150 %), 1,75 hores per hora festiva o nocturna (175 %) i 2 hores per hora festiva i nocturna (200 %).

3.- Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal, inclosos tots els conceptes generals bruts anuals, és a dir, tots."

A les entrevistes s'apunta que, en general, el personal no fa hores extraordinàries, si bé en cas de fer-les aquestes són generalment compensades amb dies de descans ja que els recursos són limitats. En el cas de la Brigada, sí que disposen d'una bossa d'hores extraordinàries que es remuneren, si bé aquesta no apareix regulada al Conveni.

En consonància amb el que s'ha extret a les entrevistes, a l'enquesta un 30% del personal intern assenyala tenir dificultats per cobrar les hores extres, i tot són dones. També un 20% de les dones treballadores internes diuen tenir dificultats per recuperar les hores extraordinàries treballades en hores de festa.

Eix d'anàlisi 3. Polítiques d'accés: selecció i contractació

Eix	Polítiques d'accés: selecció i contractació
Ítem	3.1.Processos de selecció de personal i sortides de la institució
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Bases reguladores per a la constitució d'una borsa de treball per a contractacions laborals temporals de jardiner en el marc del pla local d'ocupació subvencionat per la Diputació de Barcelona (2021). Bases reguladores per a la constitució d'una bossa de treball per a contractacions laborals temporals de peons de la brigada municipal en el marc del pla local d'ocupació 2022 subvencionat per la Diputació de Barcelona (2022, encara vigent). Bases reguladores per a la constitució d'una bossa de treball per a contractació laboral temporal de personal de neteja de carrers o dependències municipals (edificis i instal·lacions) (2022, encara vigent). Entrevistes
Període	2021-2022
Resultat	En els darrers processos de selecció efectuats el 2021 es van contractar 4 persones, totes elles dones. No es detecta que existeixin biaixos ni elements formals que puguin dificultar l'accés de dones treballadores a la institució, si bé els contractes són temporals i amb categories professionals baixes. En les convocatòries dels processos de selecció no existeixen mecanismes formals per garantir que el tribunal de selecció sigui paritari, ni per caminar cap a la composició equilibrada dels departaments. Les convocatòries fan ús majoritari del masculí genèric i, per tant, no tenen en compte un llenguatge inclusiu.

De les 4 persones contractades a través de processos de selecció de personal que es van dur a terme el 2021, el 100% de persones contractades van ser dones.

D'aquestes 4 contractacions, totes van ser contractes temporals. En relació amb els llocs de treball als quals fan referència aquests processos de selecció, dos persones van ser contractades per a fer tasques de neteja, una per a entrar a la borsa de treball per a fer tasques de jardineria a la brigada, i una per fer tasques d'educadora a la llar d'infants. Tenint en compte el grup professional, destaca que la categoria professional de la majoria de les noves contractacions corresponen al grup E.

Així doncs, no es detecta que existeixin biaixos que dificultin la contractació de les dones. Tanmateix, el personal contractat ho està de forma temporal i amb categories professionals baixes.

Al treball de camp s'assenyala que la majoria de personal de l'Ajuntament és força antic i que la resta entren i surten mitjançant, sobretot, plans d'ocupació.

A partir de l'anàlisi de diverses convocatòries d'oposició de l'Ajuntament, es percep que no existeixen elements formals que puguin dificultar l'accés de dones a la institució. Ara bé, cal assenyalar que les bases de convocatòries fan ús majoritari del masculí genèric. També és important tenir en compte que no s'estableix cap mecanisme per caminar cap a la composició equilibrada del personal pels diferents departaments, no inclouen mesures d'acció positiva en cas que l'aspirant es trobi en un moment d'al·letament o part, i tampoc es disposa d'informació sobre el gènere de les persones que formen part del tribunal qualificador.

Per últim, segons informació facilitada per l'Ajuntament, a més de la finalització dels plans d'ocupació, només ha hagut una finalització de contracte per part d'una persona, una dona, en els darrers 2 anys. No és possible determinar si existeixen o no biaixos de gènere en aquest aspecte.

Eix d'anàlisi 4. Estructura retributiva i auditoria salarial

Eix	Estructura retributiva
Ítem	4.1. Bretxa salarial i registre retributiu
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia
Període	2021
Resultat	La mitjana de les retribucions anuals mostren una bretxa salarial del 13,4%. Si s'analitza la mediana, la bretxa salarial representa el 6,18%. La parcialitat explica en part l'existència de bretxa salarial, ja que si s'observa el salari per hora treballada la bretxa del 13,4% es redueix al 8,6%. S'observen diferències molt rellevants entre les percepcions dels complements: diferència salarial del 265,2% en favor de les dones del complement específic; una bretxa del 33,26% en favor dels homes del complement de producció; 23,48% a favor de les dones en el cas dels triennis; i bretxa del 73,6% a favor dels homes en el cas dels complements d'antiguitat (si bé aquí es refereix a 2 persones). Només es pot comparar la bretxa salarial pels grups professionals C2 i E: en el primer cas, la bretxa és del 24,58% (però es refereix només a 2 persones) i en el segon cas, la bretxa a favor dels homes és del 43,02%. Entre el personal que treballa a la institució des de fa 21 anys o més existeix una bretxa del 20,3% a favor dels homes.

La bretxa salarial és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació amb les retribucions dels homes. La bretxa salarial no representa una discriminació directa sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica que resulta de la composició de la institució, i que habitualment és conseqüència dels fenòmens de la segregació vertical, la horitzontal o la masculinització de l'antiguitat. A continuació, analitzem la situació de les retribucions entre el personal intern de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

A partir de la taula següent en relació amb les retribucions mitjanes anuals de l'any 2021, s'observa una bretxa salarial del 13,4%. Això significa que les retribucions mitjanes dels homes són superiors a les retribucions mitjanes de les dones, concretament en un 13,40%.

Com aquesta dada no té en compte l'impacte que un petit grup de persones amb alta remuneració podria està tenint en el càlcul, i per poder analitzar la influència de grups de persones que es situen en els extrems, és important estudiar la bretxa salarial resultant en base a la mediana⁵, la qual representa una bretxa del 6,18%. El fet que la bretxa salarial de la mediana sigui baixa implica que no existeixen grans diferències entre les retribucions de les dones i entre les retribucions dels homes, és a dir, que tant els salaris dels homes entre sí com els de les dones entre sí són poc dispars.

A la taula següent, a més de la bretxa salarial de la mitjana i la bretxa salarial de la mediana, també s'observa que entre els salaris base, la bretxa salarial de la mitjana és molt similar a la bretxa salarial de la mediana. Això vol dir que la distribució dels valors de les retribucions de dones i homes és molt similar. Per tant, no existeixen casos d'homes o de dones amb retribucions allunyades del valor mig, és a dir, grups de persones amb retribucions molt altes o molt baixes.

Taula 4. Mitjana i mediana de les retribucions i complements segons tipus i gènere⁶

	Núm. persones	Homes		Núm. persones	Dones		Bretxa mitjana	Bretxa mediana
		Mitjana	Mediana		Mitjana	Mediana		
Retribucions brutes anuals	4	24.300,92 €	21.981,12 €	9	21.043,45 €	20.622,42 €	13,40%	6,18%
Salari base mensual	4	962,74 €	933,54 €	9	840,39 €	807,91 €	12,71%	13,46%
Complement específic	4	65,62 €	30,32 €	9	239,64 €	133,94 €	-265,20%	-341,75%
Complement	4	423,40 €	346,66 €	7	282,59 €	146,33 €	33,26%	57,79%

⁵ El Reial Decret 902/2020 també estableix la obligació que el registre retributiu incorpori els valors de la mediana de les retribucions desagregades segons sexe. La mediana és el valor que ocupa el lloc central d'un conjunt de xifres, és a dir, del conjunt de retribucions que percep la plantilla, quina és la retribució amb el mateix nombre de persones amb retribucions majors que amb el mateix nombre de persones amb retribucions menors.

⁶ Només es recullen numèricament les mitjanes i medianes dels sous en aquells casos en què més d'una dona i més d'un home ocupen els llocs de treball. En els casos que només hi treballa una persona, o un home i una dona, es mantenen els percentatges però s'utilitza un asterisc per preservar la informació numèrica salarial.

de producció

Complement de trienni	4	131,68 €	51,74 €	6	162,60 €	127,66	-23,48%	-146,73%
Complement de destí	0	-	-	1	*	*	*	*
Complement d'antiguitat	1	*	*	1	*	*	73,60%	73,60%
Complement d'activitat	0	-	-	1	*	*	*	*

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

Cal destacar com es reparteixen els complements salarials, ja que s'hi observen diferències molt rellevants entre les percepcions de dones i homes. En el cas del complement específic, aquest és molt més elevat per les dones, amb una diferència del 265,20%. Això s'explica perquè hi ha dues dones que disposen d'uns complements específics molt més elevats que la resta i aquests alteren considerablement els percentatges. Altrament, el complement de producció té una bretxa del 33,26% a favor dels homes. Els complements per triennis mostren una diferència salarial més baixa, del 23,48% a favor de les dones, i el complement d'antiguitat es situa al 73,6% a favor dels homes, tot i que en aquest cas, estem comparant només les percepcions de dues persones. El complement de destí només és percebut per una persona i per tant, no es pot fer el càlcul de la bretxa salarial.

Si analitzem les dades relatives a les retribucions brutes anuals tenint en compte la categoria professional, s'observa que les categories professionals A2 i C1 estan formades només per dones, fet que impossibilita calcular la bretxa salarial. En el cas de les persones que treballen a la categoria professional C2, només hi ha un home i una dona, i en aquest cas, l'home té una retribució superior al de la dona d'aquesta mateixa categoria, concretament d'un 24,58%. Finalment, entre les persones que treballen a la categoria professional del grup E, observem que les retribucions dels homes són un 43,02% més elevades que les retribucions de les dones.

Taula 5. Retribucions brutes anuals segons tipus de contracte i gènere

	Homes			Dones			Bretxa mitjana	Bretxa mediana
	Núm. persones	Mitjana	Mediana	Núm. persones	Mitjana	Mediana		
Grup A2	0	-	-	3	21.528,27 €	22.425,90 €	*	*
Grup C1	0	-	-	2	31.732,33 €	31.732,33 €	*	*
Grup C2	1	-	-	1	-	-	24,58%	24,58%
Grup	3	21.633,08	21.144,06 €	3	12.325,74 €	11.840,36 €	43,02%	44,00%

E

€

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

No s'aporta el càlcul de la bretxa salarial en relació amb la vinculació laboral, ja que només hi ha una persona que sigui funcionària (en aquest cas, una dona).

Més enllà del complement d'antiguitat que apareix a la taula 3, la taula 5 mostra la bretxa salarial tenint en compte l'any de contractació del personal. Si bé les dimensions reduïdes de la plantilla dificulten l'anàlisi, destaca que entre el personal que treballa a la institució des de fa 21 anys o més, són les dones qui perceben unes retribucions un 20,3% més baixes que els homes.

Taula 6. Retribucions brutes anuals segons any de contractació i gènere

	Homes			Dones			Bretxa mitjana	Bretxa mediana
	Núm. Persones	Mitjana	Mediana	Núm. Persones	Mitjana	Mediana		
Menys de 5 anys	0	-	-	3	14.451,59 €	14.795,20 €	-	-
Entre 5 i 10 anys	1	*	*	1	*	*	1,72%	1,72%
Entre 11 i 15 anys	2	21.040,53 €	21.040,53 €	0	-	-	-	-
Entre 16 i 20 anys	0	-	-	1	*	*	-	-
21 anys o més	1	*	*	4	25.746,98 €	24.902,01 €	20,3%	22,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

Altrament, l'existència de bretxa salarial sovint ve influïda per la parcialitat. En el cas de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia hi ha una dona treballant a jornada parcial, el que implica que aproximadament de mitjana les dones treballen 1556,88 hores anuals i els homes 1642. Per tal de neutralitzar l'efecte de la parcialitat en el càlcul de la bretxa, cal observar el guany per hora, és a dir, el preu per hora treballada, el qual resulta en 14,80€ pels homes i 13,52€ per les dones. En aquest sentit, la bretxa del 13,4% es redueix al 8,6%. Per tant, el fenomen de la parcialitat influeix però no explica totalment els resultats.

Per últim, és molt important tenir en compte que al ser una plantilla tan petita, qualsevol canvi vers un/a treballador/a podria modificar molt els resultats, alhora que desagregar-ne les dades resulta problemàtic perquè es comparen casuístiques de molt poques persones. En aquest sentit, amb aquest indicador es pretén fer una primera fotografia de la situació salarial en un moment concret, però resulta especialment rellevant fer revisions periòdiques de les progressions que prengui per tal de detectar amb major exactitud i a curt termini si es tracta d'alteracions de resultats degut a persones concretes en moments concrets o si existeix una dinàmica de desigualtat i biaixos de gènere perdurables en el temps. Alhora, treballar per disposar d'una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere podria contribuir a la reducció de la bretxa per segregació horitzontal.

Eix d'anàlisi 5. Polítiques de formació i desenvolupament professional

Eix	Polítiques de formació i desenvolupament professional
Ítem	5.1. Accés a la formació i formació amb perspectiva de gènere i en diversitat sexual i de gènere
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Enquesta
Període	2020-2021
Resultat	Es dediquen poques hores i/o no es tendeixen a prioritzar les formacions. No es detecten impediments formals per realitzar formacions, tot i que es troben dificultats per compaginar amb la feina habitual. La formació la realitzen sobretot persones que formen part de l'administració, i les dones són qui més n'han realitzat. Consten formacions amb perspectiva de gènere desenvolupades per les 3 treballadores educadores de l'Ajuntament, però no pel que fa la resta del personal. Destaca que la plantilla assenyala de manera majoritària la necessitat de desenvolupar-ne.

La formació és un element imprescindible per un correcte desenvolupament professional, i sovint és una eina que permet la promoció, ja sigui interna o externa.

La taula següent mostra les formacions desenvolupades l'any 2020 i 2021 i l'ocupació del personal que les ha fet. Així, s'observa que els darrers anys el personal ha realitzat poca formació, i aquesta ha estat molt localitzada al departament d'administració. Alhora, la majoria de formacions han estat realitzades per dones.

Taula 7. Formacions segons lloc de treball i gènere (any 2020)

Nom del curs	Lloc de treball	Assistència segons gènere	Hores
Comptabilitat informatitzada bàsica Sicalwin (2021)	Administració	Dona	20
Registre electrònic i gestió expedients	Administració	Dona	40
Registre electrònic i gestió expedients	Administració	Dona	40
Registre electrònic i gestió expedients	Administració	Home	40
Registre electrònic i gestió expedients	Administració	Dona	40

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació interna facilitada per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

A partir del treball de camp, es recull que l'Ajuntament dona facilitats per tal que el personal es formi, però es detecten dificultats per poder fer compatible la formació amb la resta de tasques professionals per l'alt volum de feina.

Al Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia s'hi recull el compromís que l'ens faciliti la formació a tot el personal, tot garantint el dret als/les treballadors/es a realitzar cursos de formació i reciclatge possibilitant la seva participació a almenys un curs l'any (art. 31). De fet, també especifica estudiar l'aplicació d'un pla de formació on s'hi destinarà un 0,1% del pressupost de l'ens. Tanmateix, no consta que aquest s'hagi engegat ni tampoc que les persones treballadores realitzin una formació a l'any.

A partir de la informació disponible, les persones educadores del personal propi (3 treballadores) han desenvolupat diversos tallers de coeducació durant 2 cursos, i aquests han estat oferts tant des de la Diputació de Barcelona com també directament per l'Ajuntament a través d'una cooperativa feminista. En relació amb la resta del personal, no consten formacions amb perspectiva de gènere ni relacionades concretament amb la igualtat d'homes i dones i persones LGTBI.

Pel que fa a les dades extretes de l'enquesta, un 56% consideren bastant o molt necessàries aquest tipus de formacions i estan d'acord que cal que se'n facin. Concretament, el 42% de les dones i el 83% dels homes.

Eix	Polítiques de formació i desenvolupament professional
Ítem	5.2. Accés a la promoció professional
Font	Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Entrevistes
Període	2020-2021
Resultat	El Conveni de l'Ajuntament de Vallbona recull el dret a la promoció. Els darrers anys no hi ha hagut promoció interna, malgrat gran part de la plantilla fa més de cinc anys que hi treballa. No es detecta l'existència de biaixos de gènere perquè no hi ha dades disponibles.

El Conveni de l'ajuntament de Vallbona d'Anoia recull a l'article 33 que *"l'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup de titulació a un altre de superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord/conveni."*

No obstant això, no consta que en els darrers anys hi hagi hagut promoció interna a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia, malgrat gran part de la plantilla fa més de cinc anys que hi treballa. Tampoc consta l'existència d'una planificació o estratègia en relació amb la provisió de nous llocs de treball, més enllà de les entrades i sortides més regulars degut als plans d'ocupació.

Amb tot, no es detecta l'existència de biaixos de gènere perquè no hi ha dades disponibles. Ara bé, cal tenir present que al ser una organització petita, el fet que no existeixi la promoció podria estar implicant que hi hagués personal realitzant tasques que no es correspondrien amb la categoria d'adscripció i corresponent salari percebut.

Taula 8. Plantilla segons gènere i antiguitat

	Dones	Homes	Total
Fins a 5 anys	33,33%	0,00%	23,08%
Entre 5 i 10 anys	11,11%	25,00%	15,38%
Entre 11 i 20 anys	33,33%	50,00%	38,46%
Més de 20 anys	22,22%	25,00%	23,08%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Eix d'anàlisi 6. Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament

Eix	Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament
Ítem	6.1. Condicions de l'entorn i salut laboral
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Pla de Prevenció Enquesta Entrevistes
Període	2020-2021
Resultat	El pla de prevenció de riscos té en compte el cas les dones embarassades o en període de lactància, però no altres possibles riscos laborals que puguin tenir major prevalença sobre les dones, diferències entre dones i homes en relació amb aquests o tècniques de prevenció amb perspectiva de gènere. La percepció de risc i dany físic i emocional entre treballadors/es interns/es és baixa, si bé augmenta en relació a la percepció d'irregularitat i inestabilitat de les tasques i consegüent acumulació de feina, la qual predomina entre les dones treballadores internes. L'enquesta recull valoracions positives en relació amb la possibilitat de fer descansos i a gestionar situacions sobrevingudes. Una part del

personal intern assenyalava tenir dificultats en demanar canvis en les condicions laborals. També afirmen gaudir dels recursos i suports necessaris per a desenvolupar les tasques.

La majoria de persones enquestades creuen que l'Ajuntament és accessible en termes de mobilitat, especialment pel que fa als i les usuàries, així com també ho són la majoria d'equipaments públics.

Per últim, les valoracions mitjanes pel que fa elements concrets de l'espai de treball són generalment positives, excepte en el cas del soroll, que tindria marge de millora tant per part dels homes com les dones enquestades.

Als articles 50-55 del Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia dedicats a la prevenció dels riscos laborals i a les millores en les condicions s'hi recullen els drets i deures de l'Ajuntament i dels i les treballadores en aquesta matèria. Entre altres, el dret al reconeixement mèdic anual voluntari i al canvi de lloc de treball per motius mèdics. Destaca l'article 53, de protecció de l'embaràs, que explicita que *"si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la funcionària gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament mitjançant la petició estricta de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia"*. No obstant això, no deixa constància que el personal laboral tingui el mateix dret.

Altres articles del mateix conveni recullen el compromís d'impulsar plans i programes de seguretat i salut, promovent periòdicament almenys una acció formativa corresponent a la línia de risc del lloc de treball.

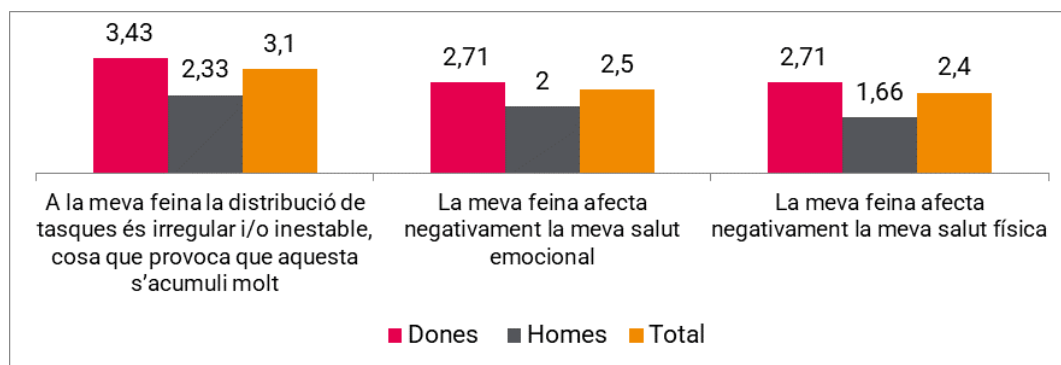
Altrament, l'Ajuntament té concertat el servei de prevenció de riscos laborals amb l'empresa QuirónPrevención S.L., l'encarregada de col·laborar en la implantació d'un sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals i de qui en penja el recentment aprovat Pla de Prevenció de riscos laborals. Aquest recull, entre altres deures, que l'Ajuntament *"durà a terme un procés de revisió i millora del sistema de prevenció valorant la efectivitat de la gestió preventiva en relació amb els llocs de treball avaluats cada cop que es faci una avaluació de riscos, ocasional o periòdica"*.

Aquest document identifica la gestació i lactància com a casuístiques específiques del personal qui ha de rebre un tractament especial i del que cal realitzar un estudi mèdic concret. Més enllà d'això, ni el document ni el conveni identifiquen altres possibles riscos laborals que puguin tenir major prevalença sobre les dones, així com tampoc possibles diferències entre dones i homes en relació amb aquests riscos. Tampoc s'identifiquen tècniques de prevenció amb perspectiva de gènere. En aquest sentit és important tenir en compte que, sovint, les pràctiques preventives s'adrecen als riscos relacionats amb els accidents de treball, i no contemplen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones fruit de la segregació horitzontal.

Cal destacar que el Pla de Prevenció és un document incomplet, ja que recull l'existència d'un Comitè de Seguretat i Salut del qual no es presenta informació ni les figures que el configuren, no consten procediments ni calendari d'accions en matèria de prevenció, etc.

Pel que fa al treball de camp, a l'enquesta s'hi recull una percepció de risc i dany similar per part de les treballadores i treballadors interns, si bé és més alta entre les dones treballadores. Concretament, la percepció de risc de les dones supera el 2,5 (valor mig), situant-se més a prop de l'acord que del desacord, front la dels homes que està més a prop del desacord. La irregularitat o inestabilitat de les tasques i consegüent acumulació de feina, situació que podria esdevenir nociva per a la salut, és la situació més present a l'Ajuntament, tant per les dones (amb una valoració mitja del 3,43 d'acord sobre 5) com pels homes (2,33). Entre les dones treballadores enquestades s'assenyala que seria positiu per a l'organització del treball saber amb més marge de temps les tasques que han de desenvolupar.

Gràfic 13. Grau d'acord mig en les següents afirmacions, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord'



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

L'enquesta també recull valoracions positives en relació amb els descansos a la feina i la gestió de situacions sobrevingudes. En aquest sentit, el 70% de treballadors/es interns/es assenyalen no tenir dificultats per a fer descansos mentre dura la jornada laboral i el 60% diuen poder interrompre o arribar tard a la feina (de forma puntual) per motius personals. Altrament, el 40% dels i les treballadores diuen no tenir dificultats per a fer les vacances quan les demanen, si bé un altre 40% diuen tenir poques dificultats. No hi ha diferències significatives entre les respostes d'homes i dones.

Tot i que els percentatges són baixos, destaca que un 20% del personal intern assenjala tenir dificultats en demanar canvis en les condicions laborals.

Per altra banda, la majoria d'homes i dones enquestades consideren que l'Ajuntament és accessible en termes de mobilitat (77,7%). Concretament, el 91% de les dones i el 50% dels homes enquestats. A les entrevistes s'explicita que la majoria de serveis municipals estan adaptats a la ciutadania, si bé podrien millorar-se. De fet, també s'assenyala que l'Ajuntament no estaria prou adaptat de cara al personal treballador.

Altrament, la majoria de personal intern afirma gaudir de tots els recursos i suport per a desenvolupar les seves tasques (60%).

Les valoracions mitges pel que fa elements concrets de l'espai de treball són generalment positives, excepte en el cas del soroll, que tindria marge de millora tant per part dels homes com de les dones enquestades. Les dones també valoren que es poden millorar els despatxos i els equips de treball. Les propostes de millora recollides al treball de camp se centren en l'adaptació de l'accés a l'Espai Jove i la redistribució dels espais de treball, si bé també s'assumeix que l'espai és el que és, i que dins les possibilitats l'organització actual és prou adequada i flexible.

Eix	Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament
Ítem	6.2. Baixes comunes, per accident i per malaltia laboral
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Enquesta
Període	2020-2021
Resultat	No es detecten biaixos de gènere pel que fa a les baixes laborals però sí una exposició major a riscos laborals segons lloc de treball. En aquest sentit, la majoria de baixes són sol·licitades des de la brigada.

En relació amb els accidents laborals i a les malalties professionals, amb les dades internes facilitades s'observa que hi ha hagut una persona al llarg dels últims dos anys que ha tingut un accident laboral. És el cas d'un home de la Brigada.

Pel que fa a les baixes per malaltia comuna⁷, s'observa un nombre baix de sol·licituds: 1 el 2020, d'una dona; i 4 el 2021, 50% dones i 50% homes. Tot i que no hi ha suficients dades per extreure conclusions, no es detecten biaixos de gènere pel que fa a les baixes laborals però sí una exposició

⁷ Inclou una baixa per accident fora de la jornada laboral i una intervenció mèdica.

major a riscos laborals segons lloc de treball. En aquest sentit, és important parlar l'atenció en què la majoria de baixes són sol·licitades des de la brigada.

Taula 9. Sol·licitud de baixa per malaltia comuna segons gènere i any 2020 i 2021

	2020		2021	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Brigada			2	1
Llar d'infants		1		
Neteja				1

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

Pel que fa als resultats de l'enquesta, la majoria de personal afirma no tenir dificultats per a demanar la baixa (83%), pel que s'observa un acompanyament adequat en el cas d'haver-ne de sol·licitar. No hi ha diferències entre homes i dones.

Eix	Condicions de l'entorn, salut laboral i assetjament
Ítem	6.3. Percepció de l'existència de comportaments, adequació de mecanismes i existència de protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Enquesta Entrevistes
Període	2021
Resultat	Els resultats de l'enquesta apunten alguns tipus d'expressions que serien constitutives de violència masclista a l'àmbit laboral, les quals haurien passat amb anterioritat dels darrers 12 mesos. L'Ajuntament de Vallbona d'Anoia no disposa de mecanismes específics propis de prevenció, detecció i abordatge. No s'ha rebut cap denúncia formal per situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

La voluntat de detectar i abordar la violència masclista sovint topa amb algunes dificultats a l'hora d'aconseguir dades quantificables: d'una banda, amb la normalització i l'invisibilització de gran part de les expressions de violència masclista; de l'altra, amb la tendència social generalitzada a imaginar la violència com un fet extrem. Ambdós, dificulten la identificació i detecció de la mateixa quan la tenim davant, especialment quan aquesta és exercida per persones properes o conegudes. Partint

d'aquesta premissa, és rellevant apuntar que part del personal ha detectat comportaments que podrien ser constitutius d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així, els resultats de l'enquesta apunten alguns tipus d'expressions que serien constitutives de violències masclistes a l'àmbit laboral. En aquest sentit, s'ha registrat algun cas d'infravaloració o menysteniment de les opinions o tasques desenvolupades, de comentaris indesitjats sobre la indumentària i/o el físic i també sobre opcions sexuals, identitats o expressions de gènere, de mirades insistents de caràcter sexual, i d'actes com insults i humiliació. D'aquests resultats, la majoria de situacions es veure o viure amb anterioritat dels darrers 12 mesos. També s'observa que són les dones enquestades qui tenen major sensibilitat a l'hora de detectar aquestes situacions.

Segons la informació disponible, no s'ha realitzat cap denúncia de cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquí cal tenir en compte que l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia no disposa de mecanismes específics per a la prevenció, la detecció o l'abordatge de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, i tampoc s'acull a altres protocols interns supralocals. Destaca que el 61% de les persones enquestades responen ns/nc a la pregunta de si l'Ajuntament disposa d'aquest tipus de mecanismes. Segons les entrevistes, el Consell Comarcal de l'Anoia recentment ha elaborat un protocol marc pels municipis que s'hi adhereixen, entre aquests Vallbona d'Anoia.

Per últim, el 38,8% de les persones enquestades estan "força" i "molt" d'acord amb que cal que l'Ajuntament realitzi més accions dirigides a la prevenció, detecció i actuació vers l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Concretament, el 25% de les dones i el 66,6% dels homes. El mateix percentatge el trobem en valors intermedis.

Eix d'anàlisi 7. Altres violències masclistes i percepció de la discriminació per raons de gènere

Eix	Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral
Ítem	7.1.Percepció de l'existència de comportaments i adequació dels mecanismes d'altres situacions de violència masclista
Font	Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Entrevistes
Període	2021
Resultat	El Conveni de l'Ajuntament de Vallbona contempla alguns dels drets de les dones que es troben en situació de violències masclistes. Amb la informació disponible extreta del treball de camp, el personal desconeix aquests drets i els passos a seguir per acollir-s'hi.

Segons la Llei 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei 5/2008 del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, les dones que es troben en situació de violència masclista tenen dret a accedir a un conjunt de recursos en matèria laboral, d'habitatge, ajudes econòmiques, etc. En aquest sentit, és important que l'administració pública conegui aquests drets, els respecti i en faci difusió entre el seu personal i la ciutadania. Per exemple, en matèria laboral, les treballadores per compte d'altri que es troben en situacions de violències masclistes tenen dret, entre altres, a la reordenació del seu temps de treball en funció de les necessitats; a la reducció de la jornada laboral amb una reducció proporcional del sou; que les absències o faltes de puntualitat al treball es considerin justificades quan així ho determinin el serveis socials o de salut, etc.

Segons l'article 18 de permisos retribuïts del *Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia*, "el personal víctima de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu s'hagin d'absentar del seu lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a dur protecció o assistència social."

En aquest sentit, el conveni recull alguns dels drets que marca la legislació, si bé no tots. Per exemple, el dret a la reordenació del temps de treball o a la reducció de jornada amb reducció proporcional del sou, entre altres. Alhora, amb la informació disponible extreta del treball de camp, el personal desconeix aquests drets i els passos a seguir per acollir-s'hi.

Eix d'anàlisi 8. Usos del temps i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Eix	Condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral
Ítem	8.1. Utilització i percepció d'ús de permisos: paternitat, maternitat, lactància i reduccions de jornada i altres mesures de flexibilitat, conciliació i corresponsabilitat
Font	Documentació i dades internes facilitades per l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia Enquesta Entrevistes
Període	2020-2021

Resultat	A nivell de Conveni es recullen un conjunt ampli de drets i deures en matèria de permisos i reduccions de jornada i no es detecten dificultats formals per accedir-hi, si bé caldria actualitzar la regulació d'alguns dels mateixos. Entre 2020 i 2021, consten 3 permisos, un de maternitat, un de compactació de lactància i una excedència. Tots van ser sol·licitats per dones. El personal percep haver tingut alguna dificultat per conciliar la feina amb la família i altres esferes de la vida.
----------	--

A nivell de Conveni, es recullen un conjunt ampli de drets i deures en matèria de permisos, excedències i reduccions de jornada i no es detecten dificultats per accedir-hi, si bé caldria actualitzar la regulació d'alguns dels mateixos, com per exemple la del permís de paternitat atenent a la nova legislació aprovada, que ho amplia a 8 setmanes i fins a 16 amb increment gradual.

D'entrada no es detecten dificultats formals per accedir-hi, ni cap ambient hostil que ho pugui dificultar. No obstant això, cal tenir en compte que el ser una plantilla petita podria ser un impediment informal de sol·licitud, ja que la baixa o reducció de jornada no acostuma a poder anar acompanyada d'una persona substituïda ni pot haver-hi una altra persona que pugui assumir les tasques associades a la persona sol·licitant.

Pel que fa als darrers permisos i reduccions sol·licitades, en consten 3 el 2020 (1 permís de maternitat, 1 compactació de lactància i 1 excedència) i cap el 2021. D'aquests, tots són sol·licitats per dones.

En relació amb els resultats de l'enquesta, el 70% del personal intern percep haver tingut alguna dificultat per compaginar i conciliar les tasques de l'Ajuntament amb la família o altres esferes de la vida. Concretament, les dones treballadores ho perceben en un 57% dels casos, i els homes en un 100%. Tanmateix, a través de l'enquesta no es poden especificar o concretar tals dificultats ni els seus motius.

Altrament, la majoria de treballadores internes consideren que gaudir de permisos a la feina de l'Ajuntament no té un impacte negatiu en la carrera professional (57%), però també destaca que el 42% no ho saben o prefereixen no respondre. En el cas dels treballadors interns, el 66,6% sí que creuen que existeix un impacte negatiu.

Així mateix, el 70% dels i les treballadores internes diuen no tenir cap dificultat per a demanar permisos o excedències, i el 30% creuen que cal que l'Ajuntament augmenti la flexibilitat horària de la jornada de treball.

Finalment, el teletreball no era una modalitat laboral que estigués inclosa en les opcions de treball a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia i arran la pandèmia provocada per la COVID-19 se'n comença a fer ús per part d'alguns/es treballadores. Si bé actualment aquesta modalitat no està regulada dins l'Ajuntament, segons la informació disponible hi ha una treballadora que s'hi acull. Segons el treball de camp, ningú més ha fet petició formal per a adoptar-ho, tot i que l'Ajuntament ha invertit en recursos que ho facilitarien (per exemple, invertint en portàtils amb connexió remota).

Resum de la diagnosi

La diagnosi s'estructura a partir del càlcul i anàlisi d'un seguit d'elements que parteixen de vuit eixos prioritari. A continuació, s'exposen els principals resultats dels indicadors que ens mostren la situació de la igualtat de gènere i la diversitat afectiva, sexual i de gènere de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

El primer eix d'anàlisi es fixa en **la cultura i política d'igualtat de gènere**. Aquest eix se centra en el compromís de l'Ajuntament en relació amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere, les accions internes i externes que s'han realitzat, la composició de l'estructura política i de la representació legals dels i les treballadores, la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació i, finalment, les dinàmiques internes en relació amb la igualtat de gènere.

Pel que fa al compromís, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia no disposa d'una regidoria específica d'igualtat, si bé l'actual figura d'alcaldeessa n'és l'encarregada política. Tampoc disposa de figures tècniques locals o supralocals encarregades específicament de la promoció de la igualtat de gènere i la diversitat, fet que podria estar dificultant el desplegament i sosteniment de les polítiques d'igualtat. Aquesta és una realitat freqüent en municipis amb ajuntaments de dimensió petita. Tanmateix, s'identifica un compromís i declaració d'intencions favorable a la voluntat de reduir desigualtats existents, especialment pel que fa als acords interns, la documentació que se'n deriva i les accions externes desenvolupades des de l'Ajuntament. En aquest sentit, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia desplega i fa difusió d'activitats externes en matèria d'igualtat, tant pel que fa a les organitzades des de la institució local com les promogudes des d'entitats ciutadanes i d'ens supralocals, especialment en el marc del 8 de març i del 25 de novembre. Ara bé, no s'identifiquen accions internes en pro de la igualtat de gènere i la diversitat de gènere, afectiva i sexual.

La composició de l'estructura política de l'Ajuntament està masculinitzada, però destaca que l'alcaldia fa dues legislatures que és ocupada per dones. Alhora, dins l'equip de govern només dues persones tenen dedicació: una dona, l'alcaldesa, del 80%, i un home, el primer tinent d'alcalde, del 50%. Altrament, la representació sindical està formada per una sola persona i és una dona.

Pel que fa a les dinàmiques i percepcions pel que fa a la igualtat, la majoria de persones enquestades consideren l'Ajuntament un espai igualitari entre homes i dones, i aquesta igualtat podria respondre, entre altres, a un paper actiu per part de la institució en la seva promoció. Alhora, els resultats apunten a l'existència de possibles situacions de discriminació a les persones LGTB, si bé la institució també tindria un paper actiu en promoure la no discriminació. També s'identifica l'existència de dinàmiques als espais de treball que podrien arribar a generar situacions de desigualtat i/o generar climes d'hostilitat, i són els homes enquestats qui perceben de manera habitual aquestes dinàmiques.

En relació amb la comunicació, cal tenir en compte que aplicar la perspectiva de gènere en aquest aspecte vol dir visibilitzar, a través del llenguatge escrit i visual, a totes les persones per igual i promovent una comunicació que no invisibilitzi a les dones i persones que se surten de les normes de gènere. En l'anàlisi de les comunicacions públiques de l'Ajuntament s'observa que es tendeix a incorporar la perspectiva de gènere de manera prou sistemàtica, si bé algunes comunicacions encara fan ús del masculí genèric. En aquest moment no existeix una guia o document de recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

L'eix 2 se centra en **l'estructura organització i la representativitat vertical i horitzontal**. La plantilla de l'Ajuntament es troba feminitzada, ja que està composta per 13 persones, de les quals 9 són dones i 4 són homes, representant el 69,2% i el 30,8% respectivament. Aquesta és una situació habitual a les administracions públiques, i és positiva perquè pot ajudar a donar visibilitat i millorar les condicions de les dones, si bé també pot reproduir els rols de gènere en tractar-se de professions que socialment s'han vinculat amb el rol femení.

Pel que fa a la representativitat horitzontal, s'observa el fenomen de la segregació horitzontal. Aquesta fa referència a la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Si s'analitza la representativitat vertical, no es detecten dificultats perquè hi hagi representació de dones en els grups de major categoria, és a dir, no es detecta segregació vertical. No obstant això, s'observa força pes dels grups o categories professionals amb menor estabilitat i retribució, i es detecten dificultats de promoció cap a unes millors condicions laborals.

En relació amb el tipus de contracte, es mostra que més de la meitat de la plantilla de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia treballa en règim laboral fix o indefinit. Pel que fa a la jornada laboral, és un element

clau per determinar el salari i la cotització a la seguretat social, i també té una relació amb les possibilitats de promoció. En el cas de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia la majoria de la plantilla té un contracte a jornada completa. El personal no acostuma a fer hores extraordinàries, però en cas de fer-les aquestes són generalment compensades amb dies de descans, excepte en el cas de la brigada que disposen d'una bossa d'hores extraordinàries remunerades. En relació amb les jornades no intensives, és a dir, les que no estan concentrades en horari de matí, el Conveni només recull de forma concreta les franges horàries de treball també en el cas de la brigada.

L'eix 3 es centra en les **polítiques d'accés**. Pel que fa als processos de selecció i contractació no es detecten dificultats per a la contractació de les dones. Tanmateix, el personal que es contracta és per a les categories més baixes i per contractes temporals. A més, els processos de selecció no incorporen mecanismes formals per garantir que el tribunal de selecció sigui paritari, ni per caminar cap a la composició equilibrada dels departaments.

L'eix 4, que fa referència a l'**estructura retributiva**, analitza l'existència de la bretxa salarial com a indicador de valoració en termes econòmics que la institució fa de la feina de dones i homes. En el cas de l'Ajuntament Vallbona d'Anoia, si s'analitzen les retribucions mitjanes anuals de l'any 2021 s'observa que els homes cobren un 13,4% més que les dones. Si s'analitza la mediana, la bretxa salarial representa el 6,18%. S'observen diferències molt rellevants entre les percepcions dels complements i en funció dels grups professionals. També en funció de l'antiguitat, ja que entre el personal que treballa a la institució des de fa 21 anys o més existeix una bretxa del 20,3% a favor dels homes. Per últim, la parcialitat només explica una part de l'existència de bretxa salarial, ja que si s'observa el preu per hora treballada la bretxa del 13,4% es redueix al 8,6%. És molt important tenir en compte que al ser una plantilla tan petita, qualsevol canvi vers un/a treballador/a podria modificar molt els resultats, alhora que desagregar-ne les dades resulta problemàtic perquè es comparen casuístiques de molt poques persones. En aquest sentit, amb aquest indicador es pretén fer una primera fotografia de la situació salarial en un moment concret, però resulta especialment rellevant fer revisions periòdiques de les progressions que prengui per tal de detectar amb major exactitud i a curt termini si es tracta d'alteracions de resultats degut a persones concretes en moments concrets o si existeix una dinàmica de desigualtat i biaixos de gènere perdurables en el temps.

Pel que fa a l'eix 5 sobre **polítiques de formació i desenvolupament professional**, s'observa que es dediquen poques hores i/o no es tendeixen a prioritzar les formacions. No hi hauria impediments formals per realitzar formacions, però sí dificultats per poder fer compatible la formació amb la resta de tasques professionals per l'alt volum de feina. Consten formacions amb perspectiva de gènere desenvolupades per les 3 treballadores educadores de l'Ajuntament, però no pel que fa la resta del personal. Destaca que la plantilla assenyala de manera majoritària la necessitat de desenvolupar-ne.

Tenint en compte l'accés a la promoció professional, als darrers anys no hi ha hagut promoció interna, malgrat gran part de la plantilla fa més de cinc anys que hi treballa. No es pot analitzar el biaix de gènere en la promoció perquè no hi ha dades en relació amb aquest fet. Ara bé, cal tenir present que al ser una organització petita, el fet que no existeixi la promoció podria estar implicant que hi hagués personal realitzant tasques fora del seu rang.

A l'eix 6 s'analitza la **salut laboral, les condicions laborals i de l'entorn, i l'assetjament**. Pel que fa a la salut laboral i condicions de l'entorn, el pla de prevenció de riscos de l'Ajuntament té en compte el cas les dones embarassades o en període de lactància, però no altres possibles riscos laborals que puguin tenir major prevalença sobre les dones, diferències entre dones i homes en relació amb aquests o tècniques de prevenció amb perspectiva de gènere. Per altra banda, la percepció de risc i dany físic i emocional entre treballadors/es interns/es és baixa, si bé augmenta en relació amb la percepció d'irregularitat i inestabilitat de les tasques i consegüent acumulació de feina, la qual predomina entre les dones treballadores internes. Altrament, l'enquesta recull valoracions positives en relació amb la possibilitat de fer descansos i a gestionar situacions sobrevingudes, però una part del personal intern assenyala tenir dificultats en demanar canvis en les condicions laborals.

En relació amb l'espai de treball, les valoracions mitjanes són generalment positives, excepte en el cas del soroll, que tindria marge de millora tant per part dels homes com les dones enquestades.

En relació amb les sol·licituds de baixa per malaltia o accident, no es detecten biaixos de gènere però sí una possible exposició major a riscos laborals segons lloc de treball. En aquest sentit, la majoria de baixes són sol·licitades des de la brigada.

Pel que fa a la percepció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, els resultats de l'enquesta apunten alguns tipus d'expressions que serien constitutives de violència masclista a l'àmbit laboral, les quals haurien passat amb anterioritat dels darrers 12 mesos. Tanmateix, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia no compta amb cap protocol ni mecanisme específic de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i lgtbifòbiques. Altrament, no s'ha rebut cap denúncia formal per situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per motiu d'orientació sexual o d'identitat de gènere, és imprescindible per tal de complir amb la legislació que recull les responsabilitats de les empreses i institucions amb la prevenció d'aquesta forma de violència masclista. Tanmateix, també és molt important per tal de garantir un bon ambient de treball. A més, és una mesura clau per garantir les condicions laborals que permetin desenvolupar les tasques de la feina de manera correcta.

En relació amb aquest darrer apartat, a l'eix 7 s'analitza la **percepció d'altres situacions de discriminació de gènere i adequació dels mecanismes legals**. En aquest, es recull que l'actual Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia recull alguns dels drets que marca la legislació, si bé no

tots. Per exemple, el dret a la reordenació del temps de treball o a la reducció de jornada amb reducció proporcional del sou, entre altres. Alhora, amb la informació disponible extreta del treball de camp, el personal desconeix aquests drets i els passos a seguir per acollir-s'hi.

Finalment, l'últim l'eix d'anàlisi es centra en les **condicions laborals i drets de la vida personal, familiar i laboral**. És important que les organitzacions facin un esforç en relació amb la corresponsabilitat i facilitin la cura de les persones per tal de no reproduir desigualtats de gènere. Cal tenir en compte que les dones són qui majoritàriament realitzen les tasques domèstiques i de cura. A més, és important contribuir a la reducció de l'imaginari col·lectiu encara present on les dones són les persones que han de fer-se càrrec d'aquestes responsabilitats de cura i, per tant, contribuir a que els homes augmentin la seva presència en aquestes tasques.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia a nivell formal recull un conjunt ampli de drets i deures en matèria de permisos i reduccions de jornada i no es detecten dificultats formals per accedir-hi, si bé caldria actualitzar la regulació d'alguns dels mateixos i tenir present que el fet de ser una plantilla petita podria ser un impediment informal per a la seva sol·licitud. Entre 2020 i 2021, consten 3 permisos, un de maternitat, un de compactació de lactància i una excedència, i tots van ser sol·licitats per dones. Altrament, el personal percep haver tingut alguna dificultat per conciliar la feina amb la família i altres esferes de la vida, però a través de l'enquesta no es poden especificar o concretar tals dificultats ni els seus motius.

En resum, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia té un **compromís formal amb la igualtat i amb la diversitat de sexual, afectiva i de gènere**. Caldrà fer una **aposta per abordar els elements de millora prèviament esmentats i per institucionalitzar aquelles dinàmiques que ja funcionen i contribueixen a la igualtat i diversitat afectiva i de gènere**. Emprendre el camí d'institucionalitzar i millorar els aspectes assenyalats permetrà donar passes per reduir les discriminacions o desigualtats de l'organització i garantir la igualtat al si de l'organització.

Pla d'accions

A continuació es presenten els objectius i cadascuna de les accions proposades per a assolir-los. També es detalla per a cada acció: l'assignació de recursos humans, materials i/o econòmics, la persona o l'òrgan responsable de desenvolupar l'acció, un termini i una llista d'indicadors per a fer el seguiment i avaluació de la seva implementació.

Cal assegurar-se que els recursos i el temps de què es disposa són suficients per implantar les accions que s'han plantejat. També s'ha de preveure determinat marge de flexibilitat en l'execució i la implantació del Pla, ja que és previsible que en el dia a dia apareguin dificultats que entorpeixen desplegar amb precisió les accions.

Es distingeixen dos tipus d'accions: les **prioritàries** i les **de millora contínua**. Les primeres són aquelles que necessàriament s'han d'aplicar en el marge de temps previst per a seguir institucionalitzant la igualtat i per a poder fer una valoració positiva del desplegament del Pla d'Igualtat Intern 2023-2026. Les segones, les accions de millora contínua, són mesures que es poden preveure en el curs de l'aplicació de l'actual Pla o de les seves versions futures, i que en potenciaran la seva efectivitat i bons resultats.

Finalment es recull un cronograma que il·lustra el calendari previst per a la implementació del pla.

Aquest pla té una durada de quatre anys. Així, durant el 2026 s'haurà de fer una avaluació que serveixi per al següent pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia.

Objectiu general 1. Formalització i institucionalització del compromís vers la igualtat de gènere i la diversitat afectiva i sexual

Objectiu específic 1.1. Incrementar el compromís de la institució amb la igualtat de gènere i diversitat

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.1.1. Crear i sostenir una comissió d'igualtat encarregada del desplegament, implementació i seguiment del pla d'igualtat intern ⁸ .	Regidoria encarregada d'igualtat i secretaria	2023	Recursos humans	Ind. 1.1.1. a. Existència d'una comissió d'igualtat. Ind. 1.1.1. b. Nombre de reunions anuals respecte a les reunions planificades. Ind. 1.1.1. c. Existència d'una planificació anual i informe de resultats al final de l'any.
Acció 1.1.2. Dins la comissió d'igualtat, nomenar una persona responsable del funcionament de la comissió (preveient el nombre d'hores de la jornada que s'hi destinaran).	Comissió d'igualtat	2023	Recursos humans	Ind. 1.1.2 a. Existència d'una persona o persones responsable del pla. Ind. 1.1.2.b Nombre d'hores que destinen les persones encarregades del pla d'igualtat respecte les hores de dedicació planificades.
Acció 1.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del pla d'igualtat intern.	Equip de Govern i secretaria	Anualment	Recursos econòmics	Ind. 1.1.3. a. Quantitat econòmica destinada al pla d'igualtat sobre el total del pressupost de l'Ajuntament. Ind. 1.1.3. b. Diferència de la partida pressupostària per al Pla d'igualtat en relació amb l'any anterior.
Acció 1.1.4. Aprovar pel Ple municipal o bé per Junta de Govern Local el Pla d'igualtat Intern.	Equip de govern Ple municipal	2023	Recursos humans	Ind.1.1.4.a. Existència del pla d'igualtat intern aprovat pel Ple municipal o per Junta de Govern.
Acció 1.1.5. Incloure al Conveni col·lectiu les accions que es deriven del Pla d'igualtat intern en el seu procés de revisió i negociació.	Comissió negociadora	2023	Recursos humans	Ind. 1.1.5.a. Nombre i tipologia d'articles modificats del Conveni amb perspectiva de gènere respecte canvis requerits al Pla d'igualtat intern.
Acció 1.1.6 Registrar el conjunt de recursos econòmics, humans i materials destinats a projectes, programes i activitats relacionades amb la promoció de la igualtat de gènere i diversitat.	Secretaria	Anualment	Recursos humans	Ind. 1.1.6.a. Existència d'un registre de recursos destinats a la promoció de la igualtat i diversitat. Ind. 1.1.6.b. Ús dels recursos respecte l'any anterior.

Accions de millora contínua

- Visualitzar, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i altres mitjans, les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat.
- Fer difusió entre la plantilla de la normativa vigent en igualtat de gènere i diversitat.
- Sol·licitar la designació d'un perfil tècnic específic d'igualtat de referència als ens supralocals.
- Elaborar d'un pla d'igualtat local de cara a la ciutadania.

⁸ La implicació de la direcció política i tècnica de l'Ajuntament és fonamental, ja que d'això en depèn l'èxit o l'eficàcia del pla d'igualtat intern. Si l'impuls només prové d'una persona tècnica o de la representació sindical del personal, però sense comptar amb el compromís de les persones que disposen d'altres responsabilitats polítiques o tècniques, malgrat es disposi d'un pla difícilment s'implementarà de manera adequada i efectiva. El mateix problema el trobem en la tessitura inversa.

Objectiu específic 1.2. Augmentar la sensibilització vers la igualtat de gènere i les polítiques d'igualtat dins l'Ajuntament

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.2.1. Difondre el pla d'igualtat a tota la plantilla (especialment entre el personal amb responsabilitats de gestió dels recursos humans i atenció al públic, però també a la resta del personal intern i extern de l'Ajuntament) ⁹ .	Persona encarregada de recursos humans i regidoria encarregada d'igualtat	2023	Recursos humans i econòmics	Ind.1.2.1.a Nombre de reunions informatives realitzades respecte les planificades. Ind. 1.2.1.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.
Acció 1.2.2. Preveure un mínim de 16 hores de formació obligatòria destinada a l'equip de govern durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'Igualtat intern en matèria de perspectiva de gènere, igualtat i diversitat.	Equip de govern Secretaria	Anualment	Recursos econòmics i/o supralocals	Ind. 1.2.3.a. Nombre i temàtiques de les formacions realitzades. Ind. 1.2.3.b. Nombre d'hores de formacions realitzades respecte les planificades.

Objectiu específic 1.3. Garantir l'ús no sexista del llenguatge visual i escrit en tota la comunicació interna i externa

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.3.1. Disposar d'una guia de referència de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.	Equip de govern Administració Comunicació	2024	Recursos humans	Ind. 1.3.1.a. Existència d'una guia de recomanacions, pautes i criteris per l'ús no sexista de la comunicació.
Acció 1.3.2 Revisar la documentació interna i externa (tant l'antiga com la nova) amb l'objectiu que s'adapti a les recomanacions, pautes i criteris de la guia per un llenguatge inclusiu i igualitari.	Equip de govern Administració Comunicació	A partir del 2024	Recursos humans	Ind. 1.3.2.a Nombre de documents interns revisats a l'any respecte al total de documents interns. Ind. 1.3.2.b. Nombre de documents externs revisats a l'any respecte al total de documents externs.

⁹ Per exemple, a través de sessions informatives, la seva publicació a la web, imprimint i repartint-ne còpies, fent-ne un resum i repartint-lo en format octaveta, a través d'una circular interna comunicant a tota la plantilla el compromís amb la igualtat d'oportunitats que ha pres l'Ajuntament, etc.

Objectiu específic 1.4. Garantir que les dades i la documentació interna i externa contemplin el gènere i la diversitat sexual

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 1.4.1. Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari" i "no contesta" a la variable gènere.	Administració	2025	Recursos humans	Ind. 1.4.1.a. Nombre de formularis i documentació adaptada a la diversitat sexual i de gènere respecte al total de formularis.
Acció 1.4.2. Incloure la variable gènere en la recollides de dades internes.	Administració	Anualment	Recursos humans	Ind. 1.4.2.a. Nombre de dades internes on s'inclou la variable gènere respecte al total.

Objectiu general 2. Promoure la igualtat de gènere en la contractació de l'organització

Objectiu específic 2.1. Reduir els biaixos de gènere en els processos de selecció i contractació

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés (revisió del llenguatge, dels horaris de concurs, preveure situacions de part, requerir temari en matèria d'igualtat de gènere i diversitat quan correspongui, establir mèrits pel que fa a la formació d'aquests aspectes, etc.).	Recursos humans Secretaria	2025	Recursos humans	Ind. 2.1.1.a. Existència de requisits amb perspectiva de gènere en els concursos d'accés respecte a les convocatòries anteriors. Ind. 2.1.1.b Nombre de concursos d'accés que incorporen requisits amb perspectiva de gènere respecte al total de concursos.
Acció 2.1.2 Establir clàusules en matèria de contractació pública relacionades amb la igualtat entre homes i dones als plecs de les contractacions externes per tal que les empreses que treballen amb l'administració pública garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes. Per exemple, establint la obligació de disposar d'un pla d'igualtat intern i un protocol contra l'assetjament, condicions especials d'execució relacionades amb l'ús d'un llenguatge no sexista, criteris de desempat que contemplin mèrits relacionats amb la promoció de la igualtat, una política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, etc.	Equip de govern Secretaria	2024	Recursos humans	Ind. 2.1.2.a. Existència de clàusules en matèria d'obligació social relacionades amb la igualtat als plecs de les contractacions externes. Ind. 2.1.2.b Nombre de plecs de contractació externa que incorporen clàusules d'obligació social relacionades amb la igualtat i diversitat de gènere respecte el total de plecs.

Accions de millora contínua

- Establir formalment que sempre que sigui possible, la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball sigui paritària.
- Preveure un mínim de 4 hores de formació específica sobre legislació en matèria d'igualtat pel que fa l'àmbit laboral al personal encarregat dels processos de selecció i contractació.

Objectiu específic 2.2. Assolir la composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 2.2.1. Incorporar una clàusula que estableixi la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada departament en cas d'empat, fins assolir la paritat als departaments masculinitzats per abordar la segregació horitzontal.	Persona responsable de recursos humans i secretaria	2025	Recursos humans	Ind. 2.2.1.a. Existència de clàusules que promoguin la contractació del gènere menys representat en cas d'empat en cada lloc de treball o departament. Ind. 2.2.1.b. Nombre de processos de selecció que incorporin clàusules que promoguin la contractació del gènere menys representat en cas d'empat respecte al total de processos de selecció.

Accions de millora contínua

- Fer una previsió dels futurs llocs de treball i promoure accions de sensibilització i actuació per trencar amb la segregació horitzontal (per exemple, a través de campanyes comunicatives, fomentant projectes formatius i/o ocupacionals dirigits a homes o dones, etc.).

Objectiu general 3. Reduir les desigualtats de gènere que es poden donar en les retribucions salarials

Objectiu específic 3.1. Estudiar el sistema de retribució amb perspectiva de gènere

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 3.1.1. Dur a terme un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de la bretxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció.	Recursos humans Secretaria	Anualment	Recursos humans	Ind. 3.1.1.a. Existència d'un registre retributiu anual.
Acció 3.1.2. Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com s'exposa al decret 902/2020.	Recursos humans	2024	Recursos humans, econòmics i/o supralocals	Ind 3.1.2.a Existència de l'informe de l'auditoria retributiva.

Objectiu general 4. Garantir que no existeixi biaix de gènere en les eines per a la millora de les competències i el desenvolupament professional

Objectiu específic 4.1. Introduir mecanismes per garantir que no existeixi biaix de gènere en la promoció

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.1.1. Elaborar la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere per garantir que no existeixin biaixos de gènere.	Recursos humans	2025	Recursos humans, econòmics i/o supralocals	Ind. 4.1.1.a. Existència d'una valoració de llocs de treball actualitzat. Ind. 4.1.4.b. Existència d'un anàlisi amb perspectiva de gènere de la valoració de llocs de treball.

Accions de millora contínua

- Planificar processos de promoció interna a mig termini per tal d'assegurar l'equilibri de les responsabilitats amb la categoria professional.

Objectiu específic 4.2. Introduir la perspectiva de gènere en les accions formatives que organitzi o promogui l'Ajuntament

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 4.2.1 Informar a tota la plantilla sobre l'oferta de cursos de formació i registrar-ne la participació anual segons tipus i gènere.	Recursos humans	Anualment	Recursos humans	Ind. 4.2.1.a. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades. Ind. 4.2.1.b Existència d'un registre de formacions segons tipus i gènere.
Acció 4.2.2. Preveure un mínim de 10 hores formatives obligatòries durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'Igualtat intern per tot el personal treballador en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat. Aquestes han d'incloure formació específica en matèria d'ús de llenguatge inclusiu.	Equip de govern Secretaria Recursos humans	Anualment	Recursos econòmics i/o supralocals	Ind. 4.2.2.a Nombre i temàtiques de les formacions realitzades respecte les planificades. Ind. 4.2.2.b Nombre d'hores de formacions realitzades respecte les planificades.

Accions de millora contínua

- Contemplar al futur pla formatiu sessions en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual al conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament.

Objectiu general 5. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la salut laboral i la prevenció de riscos laborals

Objectiu específic 5.1. Analitzar i millorar la política de salut laboral amb perspectiva de gènere

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 5.1.1. Elaborar una avaluació de riscos de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere, assegurant que s'incorporen riscos específics derivats de la segregació horitzontal (per exemple, riscos psicosocials en l'atenció al públic, riscos en les càrregues físiques, d'exposició a productes tòxics, etc.) i informar al personal.	Recursos humans Servei externalitzat	2026	Recursos econòmics	Ind. 5.1.1.a Existència de l'avaluació de riscos de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere. Ind. 5.1.1.b. Nombre de comunicacions internes sobre els riscos laborals dels seus llocs de treball respecte les planificades.
Acció 5.1.2 Reconèixer i formalitzar el dret a la desconexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.	Comissió negociadora Recursos humans	2023	Recursos humans	Ind. 5.1.2.a. Nombre d'accions de sensibilització respecte el dret a la desconexió digital respecte les planificades. Ind. 5.1.2.b. Existència d'un article al Conveni o altra documentació de regulació interna que reculli aquest dret.
Acció 5.1.3 Fixar els horaris de les reunions dins de la jornada laboral i amb una hora d'inici i de finalització.	Equip de govern Tots els departaments	Anualment	Recursos humans	Ind. 5.1.3.a. Nombre de comunicacions internes instant a fixar els horaris de les reunions dins de la jornada laboral respecte les comunicacions planificades. Ind. 5.1.3.b. Existència d'un article al Conveni o altra documentació de regulació interna que reculli aquest compromís.

Accions de millora contínua

- Sol·licitar un estudi a l'empresa encarregada de la prevenció dels riscos laborals sobre l'actual disseny dels llocs i de les condicions de treball, així com la distribució d'espais i recursos, per tal d'adequar-ho a les necessitats específiques d'homes i dones del personal.
- Sol·licitar assessorament i/o oferir cursos d'assistència obligatòria en matèria de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Crear una bústia de suggeriments anònima per introduir millores en matèria de condicions laborals, flexibilitat horària, conciliació, altres necessitats específiques, etc.

Objectiu general 6. Promoure un entorn de treball lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació

Objectiu específic 6.1. Consolidar el compromís de l'Ajuntament en contra de qualsevol tipus de violència masclista i LGTBIfòbia dins de l'organització

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.1.1. Aprovar una declaració pública de tolerància zero davant les discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.	Equip de govern Comissió d'igualtat	2024	Recursos humans	Ind. 6.1.1.a. Existència d'un document aprovat formal i públic de compromís amb la tolerància zero.

Objectiu específic 6.2. Promoure i establir eines per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 6.2.1. Elaborar el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ¹⁰ .	Tota la plantilla Recursos humans Comissió d'igualtat Equip de govern Servei externalitzat	2025	Recursos humans i econòmics	Ind. 6.2.1.a. Existència d'un protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Ind. 6.2.1.b. Nombre de mesures preventives i/o de sensibilització efectuades durant el procés d'elaboració del protocol respecte les planificades. Ind. 6.2.1.c. Nombre de sessions de debat i participació en l'elaboració del protocol respecte les planificades. Ind. 6.2.1.c Participació segons gènere i lloc de treball a les sessions preventives o de sensibilització i de debat efectuades durant el procés d'elaboració del protocol. Ind. 6.2.1.d Recursos utilitzats respecte els recursos previstos en el procés d'elaboració del protocol.
Acció 6.2.2. Difondre, entre el conjunt de la plantilla, el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	Recursos humans Comissió d'igualtat	2025	Recursos humans i econòmics	Ind.6.2.2.a Nombre de reunions informatives realitzades respecte les planificades. Ind. 6.2.2.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.
Acció 6.2.3. Fomentar que la plantilla cursi el "Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+" de la Generalitat de Catalunya.	Comissió d'igualtat	2024	Recursos humans	Ind. 6.2.3.a.Participació segons gènere i dpt. al Microcurs. Ind. 6.2.3.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.

Accions de millora contínua

- Aprofitar el procés d'elaboració del protocol per a fer sessions formatives i participades en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, del deure d'intervenció en casos de discriminació i de prevenció i actuació vers altres situacions de violències masclistes.

¹⁰ És recomanable comptar amb assessorament extern tant en el procés d'elaboració com d'aplicació del protocol. També comptar amb els recursos disponibles per part dels ens supralocals, com el Consell Comarcal de l'Anoia. A més a més, també és altament recomanable preveure formacions dins les mesures de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament, especialment a les persones que se n'encarreguen, així com crear una comissió de seguiment que pugui liderar el desplegament i funcionament d'aquesta eina.

Objectiu general 7. Assegurar l'accés i el compliment dels drets de les dones que han patit o pateixen violències masclistes

Objectiu específic 7.1. Regular i potenciar el compliment dels drets destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen violències masclistes

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 7.1.1. Recollir al Conveni col·lectiu el conjunt de drets que disposen les dones que es troben en situacions de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.	Comissió negociadora	2023	Recursos humans	Ind. 7.1.1.a. Existència d'un article al Conveni que reculli aquests drets.
Acció 7.1.2 Difondre entre la plantilla els drets dels que disposen les dones que es troben en situació de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.	Recursos humans	2023	Recursos humans i econòmics	Ind.7.1.2.a Nombre de reunions informatives realitzades respecte les planificades.. Ind. 7.1.2.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.
Acció 7.1.3 Fer difusió interna i externa dels serveis d'atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista.	Recursos humans Comunicació Equip de govern	Anualment	Recursos humans i econòmics	Ind.7.1.3.a Nombre de reunions informatives realitzades respecte les planificades.. Ind. 7.1.3.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.

Objectiu general 8. Fomentar que l'organització garanteixi l'accés a les mesures de suport a la conciliació i es faci corresponsable

Objectiu específic 8.1. Garantir l'accés a les mesures de suport a la conciliació de manera igualitària

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 8.1.1 Actualitzar el Conveni col·lectiu pel que fa als drets en matèria de conciliació i corresponsabilitat.	Comissió negociadora	2023		Ind. 8.1.1.a. Existència d'un article al Conveni que reculli aquests drets.
Acció 8.1.2. Fer difusió entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar.	Recursos humans	Anualment	Recursos humans i econòmics	Ind.8.1.2.a Nombre de reunions informatives realitzades respecte les planificades.. Ind.8.1.2.b. Nombre i tipus d'accions comunicatives realitzades respecte les planificades.. Ind. 8.1.2.c. Ús dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregat per any i per gènere.

Objectiu específic 8.2. Analitzar i millorar les mesures existents en matèria de flexibilitat horària

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 8.2.1 Promoure la implementació de jornades contínues per a tot el personal.	Recursos humans	2025	Recursos humans i/o econòmics	Ind. 8.2.1.a. Nombre de persones segons gènere i lloc de treball que disposen de jornades discontinües respecte l'any anterior i motiu.
Acció 8.2.2. Generar espais participatius per tal de recollir el conjunt de necessitats del personal en matèria de conciliació i promoure canvis de millora.	Comissió d'igualtat Recursos humans	Anualment	Recursos humans	Ind. 8.2.2.a. Nombre de sessions participatives realitzades respecte les planificades. Ind. 8.2.2.b. Nombre i tipus d'actuacions implementades. Ind. 8.2.2.c. Ús dels permisos relacionats amb la cura de fills i de persones dependents, desagregats per any i per gènere.

Accions de millora contínua
○ Promoure el reconeixement i la valoració social del treball familiar, de cures i domèstic, tant a nivell intern com de cara a la ciutadania. ○ Desplegar una campanya que tingui per objectiu sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat, és a dir, una nova organització social de les cures. Així, reconèixer i valorar la cura com a un element clau pel benestar individual i col·lectiu, i entendre que la responsabilitat de les cures no només ha de recaure en les dones sinó també en els homes, l'administració i el conjunt d'actors i institucions socials. ○ Promoure la implementació d'un permís menstrual no recuperable.

Objectiu específic 8.3 Millorar la coordinació interna de l'Ajuntament per tal de preveure amb més exactitud i marge de temps les tasques que el personal ha de desenvolupar

Accions prioritàries	Equip responsable	Període d'implementació	Recursos necessaris	Indicadors de seguiment
Acció 8.3.1 Establir almenys una reunió trimestral a nivell de personal treballador amb els i les respectives responsables polítiques on es reculli amb el màxim de precisió les tasques a desenvolupar i els horaris de les mateixes.	Equip de govern Tots els departaments	Anualment	Recursos humans	Ind. 8.3.1.a. Nombre de reunions anuals realitzades respecte el nombre de reunions anuals previstes.

Resum de les accions prioritàries i de millora contínua

ACCIONS PRIORITÀRIES

Anualment i des del primer any (2023-2026)

Acció 1.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del pla d'igualtat intern.

Acció 1.1.6 Registrar el conjunt de recursos econòmics, humans i materials destinats a projectes, programes i activitats relacionades amb la promoció de la igualtat de gènere i diversitat.

Acció 1.2.2. Preveure un mínim de 16 hores de formació obligatòria destinada a l'equip de govern durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'Igualtat intern en matèria de perspectiva de gènere, igualtat i diversitat

Acció 1.4.2. Incloure la variable gènere en la recollides de dades internes.

Acció 3.1.1. Dur a terme un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de la bretxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció.

Acció 4.2.1 Informar a tota la plantilla sobre l'oferta de cursos de formació i registrar-ne la participació anual segons tipus i gènere.

Acció 4.2.2. Preveure un mínim de 10 hores formatives obligatòries durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'Igualtat intern per tot el personal treballador en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat. Aquestes han d'incloure formació específica en matèria d'ús de llenguatge inclusiu.

Acció 5.1.3 Fixar els horaris de les reunions dins de la jornada laboral i amb una hora d'inici i de finalització.

Acció 7.1.3 Fer difusió interna i externa dels serveis d'atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista.

Acció 8.1.2. Fer difusió entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar

Acció 8.2.2. Generar espais participatius per tal de recollir el conjunt de necessitats del personal en matèria de conciliació i promoure canvis de millora.

Acció 8.3.1 Establir almenys una reunió trimestral a nivell de personal treballador amb els i les respectives responsables polítiques on es reculli amb el màxim de precisió les tasques a desenvolupar i els horaris de les mateixes.

A realitzar el primer any, perdurables en el temps (2023)

Acció 1.1.1. Crear i sostenir una comissió d'igualtat encarregada del desplegament, implementació i seguiment del pla d'igualtat intern.

Acció 1.1.2. Dins la comissió d'igualtat, nomenar una persona responsable del funcionament de la comissió (preveient el nombre d'hores de la jornada que s'hi destinaran).

Acció 1.1.4. Aprovar pel Ple municipal o bé per Junta de Govern Local el Pla d'Igualtat Intern.

Acció 1.1.5. Incloure a la diagnosi del pla d'igualtat intern les accions que se'n deriven en el procés de revisió i negociació del Conveni col·lectiu.

Acció 1.2.1. Difondre el pla d'igualtat a tota la plantilla (especialment entre el personal amb responsabilitats de gestió dels recursos humans i atenció al públic, però també a la resta del personal intern i extern de l'Ajuntament).

Acció 5.1.2 Reconèixer i formalitzar el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.

Acció 7.1.1. Recollir al Conveni col·lectiu el conjunt de drets que disposen les dones que es troben en situacions de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.

Acció 7.1.2 Difondre entre la plantilla els drets dels que disposen les dones que es troben en situació de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.

Acció 8.1.1 Actualitzar el Conveni col·lectiu pel que fa als drets en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

A realitzar el segon any, perdurables en el temps (2024)

Acció 1.3.1. Disposar d'una guia de referència de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.

Acció 1.3.2 Revisar la documentació interna i externa (tant l'antiga com la nova) amb l'objectiu que s'adapti a les recomanacions, pautes i criteris de la guia per un llenguatge inclusiu i igualitari.

Acció 2.1.2 Establir clàusules en matèria de contractació pública responsable relacionades amb la igualtat entre homes i dones als plecs de les contractacions externes per tal que les empreses que treballen amb

l'administració pública garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes. Per exemple, establint la obligació de disposar d'un pla d'igualtat intern i un protocol contra l'assetjament, condicions especials d'execució relacionades amb l'ús d'un llenguatge no sexista, criteris de desempat que contemplin mèrits relacionats amb la promoció de la igualtat, etc.

Acció 3.1.2. Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com s'exposa al decret 902/2020

Acció 6.1.1. Aprovar una declaració pública de tolerància zero davant les discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.

Acció 6.2.3. Fomentar que la plantilla cursi el "Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+" de la Generalitat de Catalunya.

A realitzar el tercer any, perdurables en el temps (2025)

Acció 1.4.1. Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari" i "no contesta" a la variable gènere.

Acció 2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés (revisió del llenguatge, dels horaris de concurs, preveure situacions de part, requerir temari en matèria d'igualtat de gènere i diversitat quan correspongui, establir mèrits pel que fa a la formació d'aquests aspectes, etc.).

Acció 2.2.1. Incorporar una clàusula que estableixi la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada departament en cas d'empat, fins assolir la paritat als departaments masculinitzats per abordar la segregació horitzontal.

Acció 4.1.1. Elaborar la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere per garantir que no existeixin biaixos de gènere.

Acció 6.2.1. Elaborar el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Acció 6.2.2. Difondre, entre el conjunt de la plantilla, el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Acció 8.2.1 Promoure la implementació de jornades contínues per a tot el personal.

A realitzar el quart any, perdurables en el temps (2026)

Acció 5.1.1. Elaborar una avaluació de riscos de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere, assegurant que s'incorporen riscos específics derivats de la segregació horitzontal (per exemple, riscos psicosocials en l'atenció al públic, riscos en les càrregues físiques, d'exposició a productes tòxics, etc.) i informar al personal

[I l'avaluació final del desplegament del Pla d'igualtat intern.](#)

ACCIONS DE MILLORA CONTÍNUA

Visualitzar, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i altres mitjans, les activitats, programes i serveis prestats en matèria d'igualtat.

Fer difusió entre la plantilla de la normativa vigent en igualtat de gènere i diversitat.

Sol·licitar la designació d'un perfil tècnic específic d'igualtat de referència als ens supralocals.

Elaborar d'un pla d'igualtat local de cara a la ciutadania.

Establir formalment que sempre que sigui possible, la composició dels tribunals de selecció i provisió de llocs de treball sigui paritària.

Preveure un mínim de 4 hores de formació específica sobre legislació en matèria d'igualtat pel que fa l'àmbit laboral al personal encarregat dels processos de selecció i contractació.

Fer una previsió dels futurs llocs de treball i promoure accions de sensibilització i actuació per trencar amb la segregació horitzontal (per exemple, a través de campanyes comunicatives, fomentant projectes formatius i/o ocupacionals dirigits a homes o dones, etc.).

Planificar processos de promoció interna a mig termini per tal d'assegurar l'equilibri de les responsabilitats amb la categoria professional.

Contemplar al futur pla formatiu sessions en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat sexual al conjunt de les persones que treballen a l'Ajuntament.

Sol·licitar un estudi a l'empresa encarregada de la prevenció dels riscos laborals sobre l'actual disseny dels llocs i de les condicions de treball, així com la distribució d'espais i recursos, per tal d'adequar-ho a les necessitats específiques d'homes i dones del personal.

Sol·licitar assessorament i/o oferir cursos d'assistència obligatòria en matèria de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Crear una bústia de suggeriments anònima per introduir millores en matèria de condicions laborals, flexibilitat horària, conciliació, altres necessitats específiques, etc.

Aprofitar el procés d'elaboració del protocol per a fer sessions formatives i participades en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, del deure d'intervenció en casos de discriminació i de prevenció i actuació vers altres situacions de violències masclistes.

Promoure el reconeixement i la valoració social del treball familiar, de cures i domèstic, tant a nivell intern com de cara a la ciutadania.

Desplegar una campanya que tingui per objectiu sensibilitzar i promoure la corresponsabilitat, és a dir, una nova organització social de les cures. Així, reconèixer i valorar la cura com a un element clau pel benestar individual i col·lectiu, i entendre que la responsabilitat de les cures no només ha de recaure en les dones sinó també en els homes, l'administració i el conjunt d'actors i institucions socials.

Promoure la implementació d'un permís menstrual no recuperable.

Cronograma

	2023	2024	2025	2026
Acció 1.1.1. Crear i sostenir una comissió d'igualtat encarregada del desplegament, implementació i seguiment del pla d'igualtat intern.				
Acció 1.1.2. Dins la comissió d'igualtat, nomenar una persona responsable del funcionament de la comissió (preveient el nombre d'hores de la jornada que s'hi destinaran).				
Acció 1.1.3. Assignar un pressupost anual a l'execució del pla d'igualtat intern.				
Acció 1.1.4. Aprovar pel Ple municipal o bé per Junta de Govern Local el Pla d'igualtat Intern.				
Acció 1.1.5. Incloure al Conveni col·lectiu les accions que es deriven del Pla d'igualtat intern en el seu procés de revisió i negociació.				
Acció 1.1.6 Registrar el conjunt de recursos econòmics, humans i materials destinats a projectes, programes i activitats relacionades amb la promoció de la igualtat de gènere i diversitat.				
Acció 1.2.1. Difondre el pla d'igualtat a tota la plantilla (especialment entre el personal amb responsabilitats de gestió dels recursos humans i atenció al públic, però també a la resta del personal intern i extern de l'Ajuntament).				
Acció 1.2.2. Preveure un mínim de 16 hores de formació obligatòria destinada a l'equip de govern durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'igualtat intern en matèria de perspectiva de gènere, igualtat i diversitat.				
Acció 1.3.1. Disposar d'una guia de referència de recomanacions, pautes i criteris per a un ús respectuós, inclusiu i igualitari tant en el llenguatge escrit com gràfic i visual en les comunicacions internes i externes.				
Acció 1.3.2 Revisar la documentació interna i externa (tant l'antiga com la nova) amb l'objectiu que s'adapti a les recomanacions, pautes i criteris de la guia per un llenguatge inclusiu i igualitari.				
Acció 1.4.1. Adaptar els formularis i documentació administrativa de recursos humans d'acord amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, habilitant les caselles d' "home", "dona", "no binari" i "no contesta" a la variable gènere.				
Acció 1.4.2. Incloure la variable gènere en la recollides de dades internes.				
Acció 2.1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els concursos d'accés (revisió del llenguatge, dels horaris de concurs, preveure situacions de part, requerir temari en matèria d'igualtat de gènere i diversitat quan correspongui, establir mèrits pel que fa a la formació d'aquests aspectes, etc.).				
Acció 2.1.2 Establir clàusules en matèria de contractació pública responsable relacionades amb la igualtat entre homes i dones als plecs de les contractacions externes per tal que les empreses que treballen amb l'administració pública garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes. Per exemple, establint la obligació de disposar d'un pla d'igualtat intern i un protocol contra l'assetjament, condicions especials d'execució relacionades amb l'ús d'un llenguatge no sexista, criteris de desempat que contemplin mèrits relacionats amb la promoció de la igualtat, una política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, etc.				

Acció 2.2.1. Incorporar una clàusula que estableixi la prioritat de contractar al gènere menys representat en cada departament en cas d'empat, fins assolir la paritat als departaments masculinitzats per abordar la segregació horitzontal.				
Acció 3.1.1. Dur a terme un registre retributiu anual on s'analitzi l'evolució de la bretxa salarial i s'estableixin propostes per a la reducció.				
Acció 3.1.2. Elaborar un document d'auditoria retributiva, tal com s'exposa al decret 902/2020.				
Acció 4.1.1. Elaborar la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere per garantir que no existeixi biaix de gènere.				
Acció 4.2.1 Informar a tota la plantilla sobre l'oferta de cursos de formació i registrar-ne la participació anual segons tipus i gènere.				
Acció 4.2.2. Preveure un mínim de 10 hores formatives obligatòries durant els 4 anys d'aplicació del Pla d'Igualtat intern per tot el personal treballador en matèria de perspectiva de gènere, igualtat de gènere i diversitat. Aquestes han d'incloure formació específica en matèria d'ús de llenguatge inclusiu.				
Acció 5.1.1. Elaborar una avaluació de riscos de cada lloc de treball amb perspectiva de gènere, assegurant que s'incorporen riscos específics derivats de la segregació horitzontal (per exemple, riscos psicosocials en l'atenció al públic, riscos en les càrregues físiques, d'exposició a productes tòxics, etc.) i informar al personal.				
Acció 5.1.2 Reconèixer i formalitzar el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.				
Acció 5.1.3 Fixar els horaris de les reunions dins de la jornada laboral i amb una hora d'inici i de finalització.				
Acció 6.1.1. Aprovar una declaració pública de tolerància zero davant les discriminacions per qüestions de gènere i/o orientació sexual.				
Acció 6.2.1. Elaborar el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.				
Acció 6.2.2. Difondre, entre el conjunt de la plantilla, el protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.				
Acció 6.2.3. Fomentar que la plantilla cursi el "Microcurs sobre el deure d'intervenció en casos de discriminació de persones LGBTI+" de la Generalitat de Catalunya.				
Acció 7.1.1. Recollir al Conveni col·lectiu el conjunt de drets que disposen les dones que es troben en situacions de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.				
Acció 7.1.2 Difondre entre la plantilla els drets dels que disposen les dones que es troben en situació de violències masclistes, especialment pel que fa als drets en matèria laboral.				
Acció 7.1.3 Fer difusió interna i externa dels serveis d'atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista.				
Acció 8.1.1 Actualitzar el Conveni col·lectiu pel que fa als drets en matèria de conciliació i corresponsabilitat.				
Acció 8.1.2. Fer difusió entre el personal les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar.				
Acció 8.2.1 Promoure la implementació de jornades contínues per a tot el personal.				
Acció 8.2.2. Generar espais participatius per tal de recollir el conjunt de necessitats del personal en matèria de conciliació i promoure canvis de millora.				

Acció 8.3.1 Establir almenys una reunió trimestral a nivell de personal treballador amb els i les respectives responsables polítiques on es reculli amb el màxim de precisió les tasques a desenvolupar i els horaris de les mateixes.



Indicacions i recomanacions pel seguiment i l'avaluació

Avaluar implica donar respostes a preguntes sobre la idoneïtat, el funcionament i l'efecte del Pla d'Igualtat intern en general, i de les seves actuacions i mesures previstes en particular. Per això és important concretar preguntes d'avaluació que guiïn i s'orientin a obtenir respostes rellevants, les quals és clau que tinguin perspectiva de gènere i que facin referència a aspectes observables, tant directament a través d'indicadors, o indirectament a partir de la interpretació d'informació qualitativa.

L'avaluació es pot realitzar:

- Durant la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si els processos i mecanismes desplegats asseguren que s'aborda correctament el problema o necessitat. És a dir, determinar en quina mesura les actuacions que s'estan desplegant estan afavorint de manera efectiva la igualtat, així com també els processos i dinàmiques implicades en la seva realització.
- Al finalitzar la implementació: amb l'objectiu d'analitzar si les activitats i accions s'han realitzat sense reproduir desigualtats, i si els resultats han implicat canvis en la situació de partida de l'organització.

Seguiment i avaluacions intermèdies

Durant el període establert per a l'aplicació del Pla d'Igualtat intern (2022-2026) es recomana realitzar un **seguiment semestral** per part de la Comissió d'Igualtat o la persona designada per a liderar-lo amb l'objectiu d'avaluar els objectius assolits i com s'està desenvolupant el procés de desplegament. Es realitzarà un informe anual per a deixar constància de la seva implementació. És important contemplar que les avaluacions periòdiques del pla poden servir per seguir sensibilitzant el personal i mantenir l'interès dins l'Ajuntament.

Al tancar l'any, a més, s'adaptarà i s'aprovarà una planificació operativa de l'any següent, amb l'objectiu de preveure amb major exactitud les accions que cal iniciar, així com aquelles que requereixen antelació per preveure el seu seguiment. En aquest sentit, cada inici de curs s'aprovarà un calendari anual amb reunions de seguiment i avaluació periòdiques per part de la Comissió d'Igualtat.

Durant la implementació, els elements bàsics per avaluar anualment seran els indicadors previstos de seguiment. Tot i que també seria interessant avaluar:

- El calendari
- La participació de les accions o activitats
- La satisfacció entre les persones destinatàries
- El grau de sensibilitat de gènere en el contingut específic de les mesures
- Els coneixements, formació i especialització en gènere dels òrgans participants
- L'existència de segregació
- El pressupost
- L'existència d'espais de coordinació i comunicació interna

Així, caldria identificar les desviacions que prenguin aquests ítems i proposar-ne solucions. És recomanable fer la primera acció de seguiment un cop passin 6 mesos des de l'aprovació del pla. Des d'aleshores, és convenient avaluar el procés de desplegament del pla cada 6/8 mesos en funció dels objectius i recursos de l'organització, així com realitzar un informe anual.

Per fer el seguiment és important recollir les opinions del personal, no només de qui és responsable de cadascuna de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, per tal d'identificar problemes que puguin aparèixer durant l'execució i buscar-ne solucions.

Avaluació final

Al finalitzar el Pla d'Igualtat intern és important elaborar una memòria final que recopili el desplegament de totes les accions i que serveixi per avaluar si han acomplert els objectius previstos o no, quins són i per què. Per exemple, i seguint el format següent per a cada acció:

Eix de l'acció	Eix al que pertany l'acció analitzada
Acció	Nom de l'acció analitzada
Descripció	Descripció de l'acció
Òrgan/s impulsor/s	Òrgan/s amb responsabilitat d'impulsar l'acció
Òrgan/s participant/s	Òrgan/s implicat/s en l'execució de l'acció
Font d'informació	Òrgan que proporciona les dades analitzades i la metodologia de recollida de la informació (origen de la informació)
A qui va dirigida i col·lectiu afectat	Col·lectiu de la comunitat a qui va dirigida l'acció i a qui ha afectat l'acció
Període d'implementació	Any o anys de desplegament de l'acció i any o anys coberts per les dades analitzades
Objectius	Situació desitjable de realitzar / aconseguir
Resultats	Descripció de les dades analitzades, en forma de taules i/o explicació detallada de la situació que s'analitza
Avaluació	Grau d'èxit en relació amb l'objectiu: situació no satisfactòria en termes d'igualtat de gènere, situació no del tot satisfactòria i que requereix millores, i situació satisfactòria pel que respecta a la igualtat de gènere. Aquest apartat requereix una valoració
Altres observacions o comentaris	Aspectes rellevants a considerar en l'elaboració del Pla

A més dels indicadors quantitatius, és important tenir en compte les evidències qualitatives. Aquí cal destacar que els indicadors o altres dades estadístiques no sempre ens permeten conèixer les desigualtats de gènere, ja que permeten obtenir una determinada imatge i una evolució de la representació numèrica dels fenòmens rellevants, però no serveixen per a identificar efectes imprevistos o canvis relacionats amb dinàmiques humanes i de grup. En aquest sentit, les evidències qualitatives poden ser més directes i ens permeten captar millor la complexitat que caracteritza importants canvis en la igualtat o desigualtat de gènere.

Comissió negociadora

Constituïda el dia 28 de febrer del 2022. Formada en representació de l'empresa per Meritxell Baqué López, Alcaldessa i representant de recursos humans; i en representació de la plantilla per Àngels Castaño Sabaté, administrativa i representant dels i les treballadores de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia i afiliada a CCOO.

Bibliografia

- Consell d'Europa, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999.

- Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament a la Llei 11/2014, que garanteix el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGTBI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Quaderns de legislació, 75.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6919 – 23/07/2015.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 5123 - 20/04/2008.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6730 – 17/10/2014.
- *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.* Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Boletín Oficial del Estado, Núm. 3244 – 07/03/2019.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- *Recull de termes Dones i Treball.* Generalitat de Catalunya, Departament de treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

Documentació interna

- Dades de personal
- Conveni de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia

- Pla de prevenció
- Documents sobre el procés d'elecció dels/les representants sindicals dels i les treballadores
- Circulars internes

Índex de taules i gràfics

Taula 1. Percentatge de respostes de les valoracions "força" i "molt" en el grau d'igualtat i promoció d'aquesta a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia, segons gènere	19
Taula 2. Freqüència amb la que s'ha viscut alguna o diverses vegades aquestes situacions a la feina a l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia, segons gènere	20
Taula 3. Mitjana i mediana de les retribucions i complements segons tipus i gènere	32
Taula 4. Retribucions brutes anuals segons tipus de contracte i gènere	33
Taula 5. Retribucions brutes anuals segons any de contractació i gènere	34
Taula 6. Formacions segons lloc de treball i gènere (any 2020)	35
Taula 7. Plantilla segons gènere i antiguitat	37
Taula 8. Sol·licitud de baixa per malaltia comuna segons gènere i any 2020 i 2021	41

Gràfic 1. Respostes de l'enquesta segons identitat de gènere	9
Gràfic 2. Respostes de l'enquesta segons edat	9
Gràfic 3. Respostes de l'enquesta segons forma de participació a l'Ajuntament	10
Gràfica 4. Percentatge de respostes a la pregunta "L'Ajuntament desenvolupa activitats externes en matèria 'igualtat?' segons gènere	15
Gràfic 5. Composició de l'estructura política segons gènere	16
Gràfic 6. Percentatges d'acord i desacord en l'afirmació "Cal que l'Ajuntament apliqui més mesures de millora en l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals", segons gènere	19
Gràfic 7. Percepció de la freqüència de la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació de l'Ajuntament, segons gènere	22
Gràfic 8. Composició del personal segons gènere	24
Gràfic 9. Composició de la plantilla segons departament i gènere	25
Gràfic 10. Composició de la plantilla segons grup professional i gènere	26
Gràfic 11. Composició de la plantilla segons tipus de contracte i gènere	28
Gràfic 12. Composició segons tipus de jornada laboral i gènere	29
Gràfic 13. Grau d'acord mig en les següents afirmacions, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord'	39

A Vallbona d'Anoia a 1 d'abril de 2025
L'Alcaldeessa
Meritxell Baqué i López

**Meritxell
Baqué López**
- DNI
46239819K
(SIG)

Firmado
digitalmente por
Meritxell Baqué
López - DNI
46239819K (SIG)
Fecha: 2025.04.01
10:53:38 +02'00'